

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LA PROTECTION LÉGALE DU TRAVAIL

DANS LA RÉPUBLIQUE POLONAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le mardi 5 mars 1929, à 2 heures

PAR

le Prince Nicolas SWIATOPOLK-MIRSKI

Président : M. OUALID, professeur.

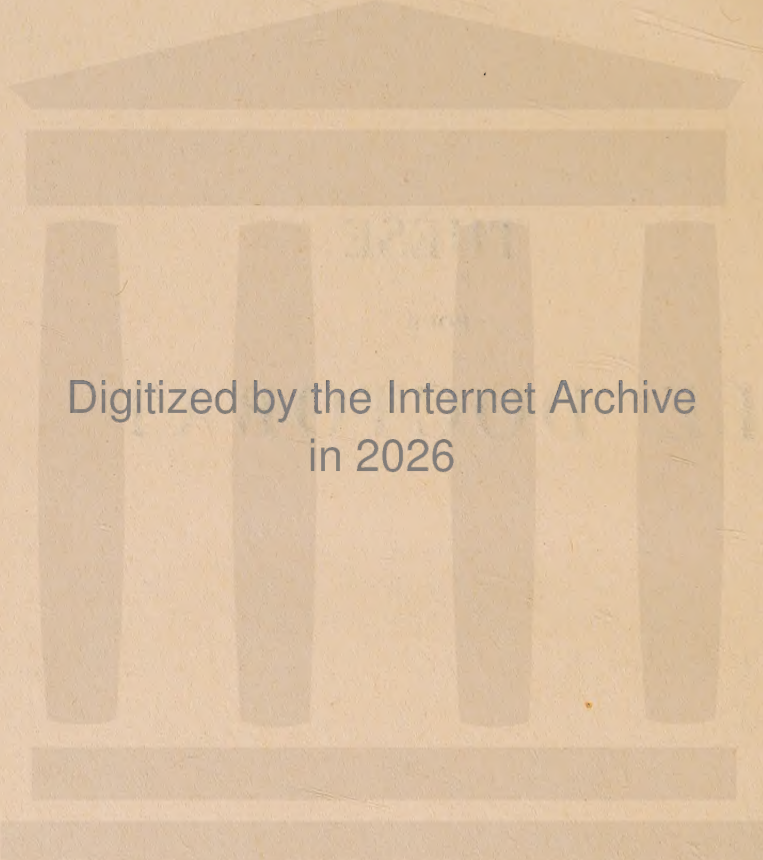
*Assesseurs : { MM. PICARD, professeur.
 ROUAST, chargé de Cours.*

PARIS

LIBRAIRIE VRIN

6, PLACE DE LA SORBONNE

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LA PROTECTION LÉGALE DU TRAVAIL

DANS LA RÉPUBLIQUE POLONAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le mardi 5 mars 1929, à 2 heures

PAR

le Prince Nicolas SWIATOPOLK-MIRSKI

Président : M. OUALID, professeur.

*Asseseurs : { MM. PICARD, professeur.
 { ROUAST, chargé de Cours.*

PARIS

LIBRAIRIE VRIN

6, PLACE DE LA SORBONNE

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



LA PROTECTION LÉGALE DU TRAVAIL

DANS LA REPUBLIQUE POLONAISE

AVANT-PROPOS

La législation ouvrière polonaise, il est permis de l'affirmer est actuellement sinon la plus avancée du moins la plus hardie au monde.

Nulle part le souci de protéger la classe ouvrière n'a été poussé aussi loin que dans la législation polonaise ; aussi non seulement y rencontre-t-on constamment des innovations radicales qui, dans les autres législations, continuent à constituer des cas exceptionnels, mais même on y trouve bon nombre de normes qui n'ont encore été acceptées par aucune autre législation.

L'étude de la législation ouvrière polonaise présente donc un intérêt particulier.

Le sujet de cette thèse étant la protection légale du travail, c'est à l'étude de la réglementation légale du travail que nous attacherons surtout ; nous étudierons sommairement également la question des assurances sociales, qui se rapportent elles aussi, quoique d'une manière indirecte, à la protection du travail ; au surplus cette étude nous donnera la possibilité d'envisager la législation ouvrière polonaise prise dans son ensemble, condition indispensable pour pouvoir la juger.

Au début nous indiquerons les causes qui à notre avis ont provoqué l'éclosion d'une législation aussi avancée ; nous terminerons par l'étude des résultats auxquels cette législation a déjà abouti.

CHAPITRE PREMIER

INTRODUCTION

Structure sociale de la Pologne.

Mouvement des idées.

Plus que toute autre branche du droit la législation ouvrière d'un pays est conditionné par sa structure sociale, par la force respective des classes de la société, d'une part par le mouvement des idées, d'autre part.

Sans vouloir en tirer aucune conséquence extrême il est permis d'affirmer que, quel que soit le régime politique d'un pays, il y a toujours une classe qui gouverne plus ou moins, c'est à dire une classe dans laquelle se recrutent de préférence les législateurs et les administrateurs ; la mentalité de cette classe aura évidemment pour le pays une importance toute particulière.

C'est par l'arrivée au pouvoir d'une certaine classe comme aussi par le mouvement d'idées qu'elle a engendré que nous essaierons d'expliquer le fait au premier abord surprenant que ce soit précisément la Pologne qui possède la législation ouvrière la plus avancée.

Dans toute l'Europe Orientale on voit, à partir surtout de la seconde moitié du xix^e siècle, se former une nouvelle classe, que nous appellerons la classe des « intellectuels », c'est-à-dire de gens ayant reçu une certaine instruction et ayant une mentalité spécifique les séparant de l'homme du peuple, d'une part, de la bureaucratie et des propriétaires fonciers, d'autre part.

Tantôt cette classe se forme chez des peuples qui sou-

mis depuis longtemps à un pouvoir étranger ne possédaient pas de classe supérieure nationale, notamment chez la plupart des peuples slaves (Yougoslaves, Bulgares), parfois avec une rapidité extraordinaire (chez les Tchèques); tantôt cette classe se forme chez des peuples qui possédaient déjà des classes supérieures, et alors l'évolution consiste justement dans l'assimilation morale et l'élimination progressive de ces classes par les « intellectuelles ».

Aussi, alors qu'à la veille de la guerre, c'est encore les propriétaires fonciers qui gouvernent en Europe Orientale, aujourd'hui c'est partout les « intellectuels » qui sont au pouvoir, la Hongrie peut-être exceptée.

Les « intellectuels », là, où ils existent, occupent une situation analogue à celle de la bourgeoisie en Occident mais n'en ayant ni les aspirations ni les traditions, ils ont joué un rôle social tout autre ; quant à la bourgeoisie, elle n'existe pour ainsi dire pas en Europe Orientale.

Nous dirons ici quelques mots au sujet des « intellectuels » russes, car c'est en Russie qu'ils ont pris leur aspect le plus spécifique, d'autre part indubitablement la Russie a exercé une influence profonde sur les intellectuels des petits peuples environnants, la Pologne notamment. dont la plus grande partie lui était d'ailleurs soumise.

Le développement historique de la Russie durant les derniers siècles ne peut être considéré comme normal ; ce qui frappe surtout c'est le caractère révolutionnaire de ce développement ; les réformes de Pierre le Grand tendant à introduire en Russie la civilisation occidentale, séparèrent profondément les classes supérieures qui s'étaient imprégnées de cette civilisation, du peuple qui était resté en dehors de son influence ; d'autre part, la brusque rupture avec la tradition antérieure, en habituant les classes supérieures à une imitation absolue des exemples étrangers, contribua à ébranler en elles ce conservatisme naturel aux

hommes qui est la meilleure sauvegarde contre des excès possibles.

Aussi ne faut-il pas s'étonner de voir la société russe pour ainsi dire manquer de criterium et adopter non seulement des idées inapplicables à la Russie, mais même diverses exagérations qui ne triomphèrent jamais en Occident, mais qui avaient pour elles le charme de la nouveauté et étaient censées constituer le véritable progrès.

Une nouvelle époque commence pour la Russie avec l'avènement d'Alexandre II (1855-1881). Ce monarque entreprend une série de réformes radicales à commencer par l'émancipation des serfs (1861), si bien qu'à la fin de son règne la Russie est méconnaissable ; on conçoit aisément l'agitation extrême des esprits que ces réformes devaient provoquer, agitation qui dégénéra très vite dans un mécontentement général, lorsque le gouvernement se fut arrêté dans la voie des réformes, refusant notamment d'accorder une constitution, qu'une partie de la noblesse souhaitait, désireuse de pouvoir exercer son activité après que l'émancipation des serfs lui eût fait perdre son pouvoir sur les paysans.

La structure sociale ayant changé radicalement, l'instruction étant au surplus largement ouverte désormais pour tout le monde, une nombreuse classe d'intellectuels se forme rapidement, alors que naguère encore ils étaient très peu nombreux.

Un ardent amour du peuple, un esprit novateur caractérisent cette classe ; malheureusement n'ayant aucune tradition à laquelle se reporter, elle est essentiellement portée aux plus fâcheuses exagérations ; les intellectuels sont vite gagnés par le mécontentement général des classes supérieures à la fin du règne d'Alexandre II.

Le socialisme marxiste, qui commençait alors à se développer en Occident, trouva dans les intellectuels un terrain très propice.

Le radicalisme politique et le socialisme sont des produits naturels de l'évolution des idées en Occident ; mais alors que le premier y est tempéré par un solide fond de traditions, le second se heurte à l'opposition d'une puissante bourgeoisie, à une organisation économique compliquée qu'il se voit forcé de ménager, enfin et surtout aux instincts des masses populaires, instincts profondément ancrés par une pratique de la propriété individuelle plus ou moins prolongée, partout néanmoins séculaire.

Aucun de ces facteurs n'existe en Russie, et même le fait que la communauté agraire primitive le « mir » s'y était conservée pouvait sembler de nature à rendre la réalisation du socialisme particulièrement facile.

Ces idées transportées d'Occident en Russie, grâce à la dissimilitude du milieu dans lequel elles étaient nées avec le milieu où l'on voulait les implanter, échappaient forcément à toute critique raisonnable ; d'autre part grâce à l'opposition criante entre ces idées et la réalité russe, elles passèrent rapidement du domaine des opinions politiques proprement dites dans celui de la foi, devenant ainsi d'autant plus tenaces et d'autant plus fanatiques qu'elles étaient moins fondées.

C'est ainsi qu'est née la mentalité spécifique des intellectuels russes, caractérisée avant tout par son idéalisme, par son manque de contact avec la réalité et par son maximalisme intransigeant, traits que l'on retrouve dans les doctrines engendrées par la pensée « intellectuelle » et qu'on cherchera en vain dans les doctrines occidentales correspondantes qui en sont cependant le prototype.

Le mouvement postérieur des idées en Russie consiste justement dans l'envahissement par la mentalité des intellectuels des autres classes de la société ; ainsi la classe, du reste peu nombreuse, des marchands qui jadis se signalait par ses mœurs patriarcales, devient dans la jeune génération « intellectuelle » ; la plupart des propriétaires

fonciers sont assimilés également, et seule la haute bureaucratie est restée jusqu'à la fin rebelle.

À la veille de la guerre, le divorce entre les classes est complet en Russie : d'une part le paysan, séparé profondément des intellectuels et des propriétaires fonciers, dont la mentalité est tout autre que celle qui aurait dû correspondre à sa mentalité, ignorant la propriété individuelle et exploitant en conséquence la terre d'une façon primitive, donc ayant l'impression de souffrir du manque de terre : travaillé au surplus par la propagande, le paysan est mécontent de son sort ; d'autre part les classes supérieures imprégnées de la civilisation occidentale qui les sépare du peuple idéalisant le paysan que, chose caractéristique, elles ne connaissaient guère, envahies presque en totalité par la mentalité « intellectuelle ».

Ainsi s'expliquent, à notre avis, la facilité vraiment extraordinaire avec laquelle est tombé à la suite de la crise provoquée par la guerre le régime monarchique séculaire et le peu de résistance qu'a rencontré le bolchévisme au pouvoir.

Les conditions sont sensiblement autres en Pologne : la Pologne a toujours été en rapports avec la civilisation occidentale ; le paysan polonais vit sous le régime de la propriété individuelle ; les propriétaires polonais (à la différence d'une grande partie des propriétaires russes) habitent leurs terres ; le divorce entre les classes est donc loin d'être aussi grand qu'il ne l'était en Russie, au surplus un vif sentiment national, né de l'oppression étrangère, relie les classes entre elles.

Si cependant, en Pologne aussi, les intellectuels sont arrivés au pouvoir, ce fait est dû en partie à l'influence de la Russie, en partie à l'action de faits sociaux analogues.

L'influence russe s'est manifestée de plusieurs façons : par l'entremise de l'école, surtout de l'Université, beaucoup de Polonais étudiant au surplus dans les Universités de la

Russie proprement dite ; par la littérature ; par le fait que les fonctionnaires d'origine polonaise, auxquels il était interdit de servir en Pologne, servaient librement en Russie ; enfin grâce au charme qu'exerçait par son hardiesse la pensée « intellectuelle russe ».

Aussi alors que toutes les mesures du gouvernement russe tendant à assimiler sous le rapport politique et ethnique la Pologne à la Russie sont restées sans succès, la pensée politique radicale et révolutionnaire russe a eu indubitablement une influence profonde sur la Pologne.

L'influence de la Russie à elle seule ne suffit pas cependant pour expliquer le mouvement des idées en Pologne, d'autant plus qu'une partie de la Pologne ne lui était point soumise ; des faits sociaux, en grande partie analogues à ceux qui ont été indiqués pour la Russie, y ont joué leur rôle.

La Pologne a toujours été un pays essentiellement agricole (l'industrie polonaise, en effet, ne date que de la seconde moitié du xix^e siècle) ; ce qui la caractérise aussi c'est le faible développement de la vie municipale et l'absence de bourgeoisie ; le commerce a toujours été monopolisé et continue à l'être dans une grande mesure encore actuellement par les Juifs, plus nombreux ici que dans n'importe quel pays (7,8 % de la population de la République Polonaise ; dans le royaume de Pologne, ce noyau de l'Etat Polonais, 11 1/2 %) ; séparés du reste de la population par la religion, les mœurs et jusqu'à la langue les Juifs ne pouvaient d'aucune manière jouer en Pologne le rôle social d'une bourgeoisie.

Dans ces conditions il n'est pas étonnant que la noblesse, d'ailleurs fort nombreuse (8 % de la population dans l'ancienne Pologne), soit parvenue à une prépondérance absolue dans la vie du pays et en soit arrivée à incarner jusqu'aux derniers temps la nation polonaise.

La Pologne ayant été partagée entre trois Etats, il con-

vient de dire quelques mots sur le sort de chacune de ces parties.

Ce n'est que dans les territoires échus à l'Autriche, c'est-à-dire en Galicie, que la vie nationale polonaise pouvait se développer plus ou moins librement; c'est donc par la Galicie que nous commencerons.

La Galicie est la partie de la Pologne où les contrastes sociaux sont les plus grands, notamment la petite noblesse y est beaucoup moins nombreuse que dans les autres parties de la Pologne, si bien qu'en fait de propriété foncière on trouve soit des paysans, soit de gros propriétaires fonciers. Aussi lorsqu'après la défaite de Sadova, l'Autriche se vit obligée d'accorder aux différentes provinces une certaine autonomie, à défaut d'éléments pouvant représenter les tendances libérales, ce fut le parti conservateur qui arriva au pouvoir, où il se maintint avec l'aide du Gouvernement jusqu'à la fin de la monarchie austro-hongroise. Cependant ce parti commit indubitablement des fautes; au surplus trop sûr peut-être de la solidité de ses positions grâce à l'appui du Gouvernement il négligea de propager ses idées parmi les classes de la société autres que les propriétaires fonciers. Aussi l'évolution des idées parmi les intellectuels, dont ici comme ailleurs en Europe Orientale le passage du régime patriarcal à de nouvelles formes avait provoqué l'apparition vu l'absence de classes moyennes, ainsi que l'évolution de la mentalité des paysans marcha dans une toute autre direction que ne l'exigeait le programme du parti conservateur, si bien qu'actuellement la Galicie, naguère citadelle du conservatisme, se trouve représentée en majorité par le parti paysan « Piast » avec un programme nettement partagiste et constitue la partie de la Pologne la plus hostile aux idées conservatrices.

L'évolution des idées fut toute autre dans la partie de la Pologne soumise à la Prusse; d'une part l'influence poli-

tique russe ne s'y faisait guère sentir, l'influence allemande y étant au contraire très forte ; d'autre part les classes supérieures ne perdirent pas leurs liens avec le peuple, en partie grâce à la résistance commune à la germanisation ; c'est donc de toute la Pologne dans l'ancien territoire prussien que le conservatisme social et politique est de beaucoup le plus fortement représenté.

Envisageons maintenant la partie la plus importante de la Pologne soumise à la Russie. Il a déjà été parlé de l'influence de la pensée politique russe. Les réformes sociales d'Alexandre II exercèrent également leur influence sur la Pologne. L'émancipation des serfs en changeant radicalement les conditions sociales en Pologne amena la formation d'une classe d'intellectuels, formation qui fut encore facilitée par la naissance de l'industrialisme qui se développe rapidement dans le Royaume de Pologne jadis exclusivement agricole. En même temps, le soulèvement malheureux de 1863 provoque une profonde apathie, ensuite un grand désenchantement dans les anciens idéaux ; c'est désormais dans le peuple que la nation place son espoir et c'est de lui qu'elle attend sa régénération. A partir de 1890 se forment les partis politiques actuels ; l'évolution des idées est extrêmement rapide.

La guerre provoque des changements profonds et amène de nouveaux éléments au pouvoir ; les nouvelles idées triomphent et vont être universellement appliquées.

Une chose néanmoins doit être soulignée : le courant d'idées et les réformes qui en ont été la suite et dont nous allons parler sont dues aux intellectuels et non pas à l'action des masses populaires, dont la mentalité a relativement peu changé ; le paysan polonais a les instincts de propriétaire assez développés pour ne pas souhaiter de réformes socialisantes, pas assez néanmoins pour les repousser avec énergie ; quant à l'ouvrier, ce n'est pas à lui non plus qu'est due la législation du travail, envers la-

quelle il a souvent manifesté de l'indifférence et même de l'hostilité (nous en citerons des exemples dans le courant de la thèse).

Ce qui caractérise la Pologne actuelle, c'est l'emprise générale des idées socialisantes, quoique les socialistes soient loin de posséder la majorité dans les assemblées législatives ; pour prouver cette affirmation il suffira de citer les réformes suivantes qu'aucun parti influent ne combat actuellement, ouvertement du moins :

La réforme agraire décidée dès 1919, confirmée de nouveau en 1923 sous forme de parcellement obligatoire d'un certain nombre d'hectares par an, qui n'a pas encore été appliquée, quoique dès 1921 on ait dans les provinces orientales enlevé aux gros propriétaires fonciers des terres pour les distribuer aux anciens soldats (en vertu d'une loi du 17 décembre 1920), la fixation et le paiement de l'indemnité étant reportés à une loi devant être promulguée postérieurement.

Des lois en faveur des petits fermiers, rendant notamment impossible la rupture du contrat même en cas de non-paiement.

La loi sur les loyers qui, conçue dans un esprit radical, a abouti à la suppression des revenus des immeubles urbains pour leurs propriétaires.

Les impôts élevés sont supportés par les gros contribuables (si peu nombreux relativement en Pologne), notamment le lourd impôt progressif sur le capital (loi du 11 août 1923), dont sont complètement exonérés les contribuables dont l'avoir ne dépasse pas 3 000 francs-or, donc tous les paysans.

Il serait erroné de croire que tous les hommes d'Etat soient d'accord avec cette politique ; ainsi, en janvier 1923, une conférence des anciens Ministres des Finances déclara que pour restaurer les finances de la Pologne des réformes dans la législation ouvrière étaient nécessaires ainsi que

l'abandon de la réforme agraire, de la protection des locataires, etc. Néanmoins cette manifestation est restée isolée, car actuellement aucun homme d'Etat et surtout aucun parti politique soucieux de sa réputation ne saurait marcher ouvertement contre un courant d'idées si généralement reçues.

Ce n'est pas non plus que ces réformes n'aient rencontré aucune opposition dans leur réalisation, seulement cette opposition a pris une forme pour ainsi dire latente et a consisté dans l'ajournement des projets de lois : ainsi la réforme agraire décidée en principe dès 1919 à la majorité d'une voix est encore actuellement en suspens ; dans le domaine de la législation ouvrière citons la loi sur la protection des jeunes ouvriers et des femmes, laquelle adoptée en première lecture le 7 juin 1921 ne l'a été définitivement que le 2 juillet 1924.

Ce qui facilite une pareille tactique, c'est l'absence dans la Diète d'une majorité stable et compacte ; aussi les Ministères polonais ont-ils une physionomie politique peu prononcée, abstraction faite de la période comprenant la plus grande partie de l'année 1923, époque à laquelle la droite s'unit au parti paysan modéré (« Piast »), mais cette coalition fut dissoute grâce à la sécession d'un groupe de treize députés.

Les lois sont en conséquence généralement un compromis entre les tendances des divers partis.

C'est ici qu'il convient de dire quelques mots sur les différents partis polonais.

Abstraction faite de groupes très peu nombreux franchement conservateurs, les partis polonais pris de droite à gauche sont les suivants :

Le parti National-Démocrate, très influent, composé d'intellectuels nationalistes et des éléments conservateurs, notamment des propriétaires fonciers, ayant adopté la nouvelle mentalité ; ce parti se recrute principalement dans

l'ancien Royaume de Pologne, où il jouissait du temps de la domination russe d'une prépondérance absolue au point que toute la représentation polonaise à la Douma russe était composée de ses adhérents ; à ce parti se joint étroitement le parti Chrétien-Démocrate, dont l'influence est particulièrement grande dans l'ancien territoire prussien ; ces deux partis groupent plus d'un tiers des membres de la Diète.

Le parti National Ouvrier, qui naguère faisait partie du parti National-Démocrate, dont il se sépara en 1908 ; ce parti est caractérisé par le fait qu'il rejette absolument la thèse marxiste de la lutte des classes.

Le parti Paysan modéré dit « Piast » (du prince légendaire Piast, fondateur de la Pologne, lequel était paysan), qui domine en Galicie.

Le parti Socialiste polonais (assez nombreux).

Enfin les partis paysans extrémistes : parti Radical Paysan et surtout le parti dit « de la Délivrance ».

Les minorités nationales (Ruthènes, Blancs-Russiens) envoient des députés avec un programme partagiste radical ; les Allemands sous le rapport social adhèrent à la droite ; les Juifs occupent une situation spéciale.

Ce qui caractérise encore la Pologne actuelle, c'est le développement extrême du fonctionnarisme ; quoiqu'il n'existe pas de statistique sur le nombre des fonctionnaires, néanmoins M. Zdziechowski, Rapporteur général du budget pour l'année 1924-1925 calcule qu'il y a en Pologne (pays qui compte 27 millions d'habitants) 733.546 personnes au service de l'Etat (non compris les fonctionnaires municipaux), dont 298.000 pour l'armée, 45.000 pour la police et 21.000 garde-frontières ; parmi les multiples raisons qui ont engendré un pareil état de choses, une du moins ne saurait être contestée : une multitude d'intellectuels polonais qui jadis servaient en Russie, se sont réfugiés en Pologne et y sont devenus fonction-

naires ; maintenant il serait très difficile de les licencier, car ils ne trouveraient pas de travail ; des essais infructueux dans ce sens avaient été faits en 1923. Inutile de dire combien lourdement un nombre pareil de fonctionnaires grève le budget.

Parallèlement se sont développés un bureaucratisme, un formalisme extrême, un goût de la réglementation ; l'étatisme est partout, et l'ingérence de l'Etat se fait sentir à chaque instant. On pourrait en citer de nombreux exemples ; nous parlerons du reste encore de l'étatisme dans le courant de cette thèse.

CHAPITRE II

Notions sommaires sur les anciennes législations ; leurs rapports avec la législation actuelle.

La Pologne était partagée entre trois Etats : la Russie, l'Autriche et la Prusse. Sur les 27 millions environ d'habitants que compte actuellement la Pologne l'ancien territoire russe fournit 15 millions $\frac{1}{2}$ (donc presque 60 %), l'ancien territoire autrichien 7 millions $\frac{1}{2}$, l'ancien territoire prussien 4 millions. Au surplus l'ancien territoire russe se divisait en deux régions tranchées :

Le Royaume de Pologne (41.225.000 habitants) annexé à la Russie à partir du Congrès de Vienne qui jouit de 1815 à 1830 de l'autonomie (supprimée à la suite du soulèvement de 1830), qui resta toujours néanmoins séparé par des particularités dans son administration du reste de l'Empire, quoique, surtout après le soulèvement malheureux de 1863, le gouvernement russe se soit efforcé de lui étendre la législation générale; néanmoins, en matière civile, le Code Napoléon introduit en 1807 est resté toujours en vigueur et l'est encore actuellement.

D'autre part, les provinces orientales (4.125.000 habitants), qui étaient soumises à la même législation que le reste de l'Empire (en matière civile la I^{re} partie du X^e tome du Recueil des Lois de l'Empire de Russie y était en vigueur).

Envisagée du point de vue de la législation ouvrière en

vigueur, la Pologne actuelle peut être divisée en quatre zones :

La législation allemande d'avant-guerre, très avancée, caractérisée notamment par le large développement des assurances sociales obligatoires, codifiée dans la *Gewerbeordnung* du 1^{er} juin 1891, amendée par des lois postérieures, et dans le Code des Assurances (*Reichsversicherungsordnung*) du 19 juillet 1911 ; cette législation en vigueur dans les voievodies de Posen et de Poméranie (2.900.000 habitants) a été modifiée profondément par des lois polonaises relatives à l'organisation administrative du travail, sa durée, protection légale du travail des enfants et des femmes ; restent en vigueur les normes sur la formation, preuve et fin du contrat de travail, protection du salaire, mesures d'hygiène et de sécurité. Dans le domaine des assurances l'ancienne législation a été généralement maintenue (assurance-accident, assurance-invalidité-vieillesse et des survivants) ; cependant les lois polonaises sur l'assurance-maladie du 19 mai 1920 et l'assurance-chômage (qui n'existait dans aucune des anciennes législations) du 18 juillet 1924 obligent également dans l'ancien territoire prussien. Il convient de remarquer d'ailleurs que c'est la législation allemande qui a inspiré la loi polonaise sur l'assurance maladie.

En Haute-Silésie (1.125.000 habitants) annexée à la Pologne seulement depuis 1921 à la suite d'un plébiscite la législation allemande dans la forme qu'elle a prise après la révolution de 1918 a été maintenue par l'Etat polonais (alors qu'en Allemagne elle a été en grande partie abrogée). Sont donc en vigueur : l'Ordonnance sur la durée du travail du 23 novembre 1918, une série d'arrêtés allemands relatifs aux contrats collectifs (*Tarifverträge*), au renvoi des ouvriers, aux conseils d'entreprise, etc... Par exception la loi polonaise sur l'assurance-chômage du 18 juillet

1924 oblige également en territoire silésien ; la Diète locale a également le droit de légiférer.

La législation autrichienne en vigueur en Galicie (Gewerbeordnung du 8 mars 1885 amendée par des lois postérieures) se rapprochait sensiblement de la législation allemande avec un développement plus faible des assurances sociales (ainsi l'assurance invalidité et des survivants faisait défaut sauf pour les employés) ; cette législation a été modifiée dans la mesure que nous venons d'indiquer pour la législation allemande dans le voievodies de Posen et de Poméranie ; la loi autrichienne sur l'assurance-accidents ds 1887 a été étendue à l'ancien territoire russe.

La législation russe quoique ayant subi l'influence des législations germaniques, était beaucoup moins avancée, surtout dans le domaine des assurances sociales, néanmoins cette législation étant dans une grande mesure applicable à presque 60 % de la population polonaise, c'est d'elle surtout que nous parlerons dans le courant de la thèse.

La législation ouvrière russe contenue dans le Code de l'industrie (2^e partie du XI^e tome du Recueil des Lois de l'Empire russe, lequel contenait 16 tomes) ; ce Code comprenait les lois industrielles et les lois ouvrières et fut en conséquence divisé en 1915 en deux parties : le Code de l'Industrie et le Code sur le Travail dans l'Industrie, comprenant les lois ouvrières. La législation russe a été modifiée par des lois polonaises en ce qui concerne la réglementation légale du travail dans la mesure indiquée pour les législations germaniques et infiniment plus profondément dans le domaine des assurances sociales vu leur faible développement en Russie.

CHAPITRE III

La Constitution de la Pologne et la législation ouvrière.

La Constitution polonaise du 17 mars 1921 est le résultat d'un compromis. On a voulu concilier les tendances des différents partis notamment les tendances socialistes avec les tendances opposées. La constitution comprend 126 articles, dont je n'indiquerai que ceux relatifs au travail ou pouvant caractériser les tendances sociales du législateur.

Le préambule solennel qui précède la Constitution mérite d'être cité textuellement :

« Au nom de Dieu le Tout-Puissant !

« Nous, peuple Polonais, rendant grâce à la Providence de nous avoir délivré d'un joug d'un siècle et demi, nous rappelant avec reconnaissance le courage et la constance dans une lutte désintéressée de générations qui consacraient incessamment leurs meilleurs efforts à la chose de l'indépendance, nous reportant à l'illustre tradition de la mémorable Constitution du 3 mai (1791) ;

« Envisageant le bien de toute la Mère-Patrie unie et indépendante et désirant fonder son existence, sa puissance et sa sécurité ainsi que la paix sociale sur les principes éternels du droit et de la liberté, désirant en même temps assurer le développement de toutes ses forces morales et matérielles pour le bien de toute l'humanité en voie de régénération, désirant assurer à tous les citoyens de la République l'égalité, au travail le respect, les droits qui lui

sont dus et une protection toute particulière de la part de l'Etat;

« Adoptons et établissons à la Diète Législative de la République Polonaise la Loi Constitutionnelle qui suit... »

Il convient de citer les articles suivants :

Article 81. — Les Tribunaux n'ont pas le droit d'examiner la validité des lois, dûment promulguées ». A notre avis cet article a été fait dans le but d'empêcher les Tribunaux de paralyser par le contrôle de constitutionnalité des lois les réformes sociales hardies que le législateur jugera bonnes à adopter.

L'article 99 (à la section V, Devoirs et Droits civiques Généraux) doit être cité, car, quoique ne se rapportant pas au travail, mais à la propriété, il caractérise les tendances du législateur : « La République Polonaise reconnaît toute propriété, soit individuelle de citoyens particuliers, soit collective d'unions de citoyens, d'institutions, corps municipaux, enfin de l'Etat lui-même, comme l'une des bases les plus importantes de l'organisation sociale et de l'ordre juridique et garantit à tous les habitants, institutions et associations, la protection de leurs biens, n'admettant que dans des cas déterminés par la loi l'abolition ou la restriction de la propriété individuelle ou collective, pour raison de haute utilité, moyennant indemnité (c'est intentionnellement, semblerait-il, que le législateur a omis d'ajouter les mots « juste et préalable »). Seule une loi peut déterminer, quels biens et dans quelle mesure, en raison d'utilité pour la communauté, doivent constituer la propriété exclusive de l'Etat, ainsi que la mesure dans laquelle peuvent subir des restrictions, pour raison publique les droits des citoyens et de leurs associations légalement reconnues à la libre jouissance de la terre, des eaux, des minéraux et autres trésors de la nature.

La terre, comme l'un des éléments principaux de l'existence du peuple et de l'Etat, ne peut pas servir d'objet à

un trafic illimité. Des lois préciseront le droit qui appartient à l'état au rachat forcé de la terre, ainsi que de réglementer le trafic de la terre en tenant compte du principe que l'organisation agricole de la République Polonaise doit se baser sur des exploitations capables d'une production régulière et constituant propriété individuelle ».

Enfin, les articles 102 et 103, consacrés spécialement au travail, contiennent des vœux qui n'ont pu encore être réalisés qu'en partie.

Article 102 (alinéas 1 et 2) : « Le travail, comme base principale de la richesse de la république, devra être entouré d'une protection toute particulière de la part de l'Etat. Tout citoyen a droit à la protection de son travail par l'Etat et en cas de manque de travail, maladie, accident et invalidité à l'assurance sociale, qui sera déterminée par une loi spéciale. » (La Constitution polonaise ne va donc pas jusqu'à consacrer le droit au travail ainsi que l'a fait la Constitution de Weimar du 11 août 1919, article 163).

Article 103 (alinéa 3) : des lois spéciales déterminent la protection de la maternité.

Alinéa 4 : le travail salarié des enfants au-dessous de 15 ans, le travail de nuit des femmes et des jeunes ouvriers dans les branches de l'industrie nuisibles à leur santé est interdit (Avant la promulgation de la loi du 2 juillet 1924, loi qui est venue consacrer l'interdiction du travail industriel pour les enfants n'ayant pas 15 ans accomplis, il y avait controverse, à savoir si, à défaut de loi, cette interdiction devait être appliquée, la solution négative étant celle admise).

Alinéa 5 : L'emploi continu à un travail salarié des enfants et de la jeunesse de l'âge scolaire est interdit. En admettant que par « âge scolaire » le législateur ait voulu dire « âge de l'obligation scolaire », l'interdiction portée à l'alinéa 5 se trouverait être déjà comprise dans l'alinéa 4

lequel défend l'emploi à un travail salarié des enfants n'ayant pas atteint 15 ans ; au surplus, l'emploi du mot « jeunesse » paraît exclure cette solution ; il semble donc que le législateur constituant vise dans l'alinéa 5 tous les jeunes gens poursuivant des études quelconques, mais alors l'interdiction par lui prononcée n'est pas respectée et ne le sera probablement jamais.

CHAPITRE IV

L'organisation administrative du travail en Pologne.

Envisageant l'organisation administrative du travail, il est naturel de parler premièrement des pouvoirs supérieurs, en suite de l'inspection du travail.

C'est par les premiers que nous commencerons.

Aucun des trois empires qui se partageaient la Pologne avant la guerre n'a connu un ministère du travail, compétence dans ce domaine était attribuée à différents ministères, principalement au ministère de l'Industrie et du Commerce.

En Pologne, néanmoins, dès les premiers temps qui suivent sa reconstitution, on constate l'existence d'un ministère du travail. L'organisation cependant en a sensiblement varié.

Dans l'article 29 du Décret du Conseil de Régence du 3 janvier 1918 sur l'organisation provisoire des pouvoirs supérieurs du Royaume de Pologne il est prévu un ministère de l'Assistance Sociale et de la Protection du travail (*Moniteur Officiel* du Royaume de Pologne n° 1, titre 1).

De même un autre décret rendu par le Conseil de Régence le 4 avril 1918 (*Moniteur Officiel* du Royaume de Pologne, n° 3, titre 8) a enlevé à la compétence du ministère des Affaires Intérieures les questions relatives à la santé publique et les attribue au nouveau ministère, tout en lui donnant le nom de Ministère de la Santé Publique, Assistance Sociale et Protection du Travail.

Un troisième Décret rendu par le Conseil de Régence le 30 octobre 1918 (*Moniteur Officiel* du Royaume de Pologne, n° 14, titre 31) vint fractionner ce ministère en deux ministères distincts : Santé Publique et Assistance Sociale, d'une part ; Protection du Travail, d'autre part.

Tous ces Décrets ont été rendus par le Conseil de Régence sous l'occupation allemande, avec laquelle il termina son existence, la Pologne étant désormais une République.

Un Arrêté du Conseil des Ministres du 29 décembre 1919 (*Moniteur Officiel* de la République Polonaise de 1920, n° 3, titre 16) attribue au Ministère du Travail compétence dans les territoires ayant anciennement appartenu à l'Autriche, lui subordonnant pour toutes les questions de ce ressort le Délégué Général du Gouvernement (fonction depuis abolie).

Un Arrêté du Conseil des Ministres du 6 mars 1922 (*Moniteur Officiel*, n° 21, titre 168) basé sur une loi du 1^{er} août 1919 (relative à l'administration provisoire du territoire ayant anciennement appartenu à la Prusse) a enlevé, à partir du 1^{er} avril 1922 à la compétence du ministère spécial (depuis aboli) dit de l'Ancien Territoire Prussien les questions relatives au travail et à l'assistance sociale, les attribuant au Ministère du Travail.

De même un Arrêté du Conseil des Ministres du 16 octobre 1922 (*Moniteur Officiel*, n° 96, titre 884) fait pour l'ancien territoire prussien a attribué au Ministère du Travail de nombreuses questions relatives surtout à l'inspection, à l'exclusion du Ministère de l'Industrie et du Commerce, auquel ces questions appartenaient en Allemagne.

L'unification était ainsi réalisée pour tout le territoire (la Haute-Silésie conserve cependant un régime spécial).

La loi du 28 novembre 1923 (*Moniteur Officiel*, n° 131, titre 1060) en abolissant le Ministère de la Santé Publique a décidé que ses attributions seraient réparties entre les Ministères de l'Intérieur et du Travail, dans une mesure

qui a été précisée par un Arrêté du Président de la République du 18 avril 1924 (*Moniteur Officiel* n° 9, titre 86) : compétence est attribuée au Ministère de l'Intérieur sauf exceptions en faveur du Ministère du Travail (secours médicaux à la maternité et à l'enfance, questions d'hygiène du travail).

Un Arrêté du Conseil des Ministres en date du 11 février 1925 (*moniteur Polonais* n° 43, titre 167, du 21 février 1925) a institué en remplacement du Statut Organique du 18 mars 1921 (*Moniteur Polonais* n° 74, du 1^{er} avril 1921) le Statut Organique du Ministère du Travail et de l'Assistance Sociale suivant : (nous le citons textuellement, car il servira à démontrer combien l'organisation administrative du travail est compliquée en Pologne et à illustrer le développement de l'étatisme et du fonctionnarisme) :

§ 1.

Le Ministère du Travail et de l'Assistance Sociale se divise en trois départements : Travail, Assistance Sociale, Assurances Sociales, ainsi qu'en une Section Présidiale non incorporée dans un département. Au surplus sont subordonnés au Ministère du Travail et de l'Assistance Sociale l'Inspecteur général du Travail, l'Office Général des Assurances et l'Office de l'Emigration.

§ 2.

Le département du Travail se divise en trois sections : Protection du Travail, Organisation du Travail, des Contrats Collectifs et des Syndicats Professionnels.

La Section de la Protection du Travail s'occupe des questions concernant la durée du travail, congés ouvriers, repos dominical et férié, travail des femmes et des en-

fants, protection des ouvriers agricoles, des travailleurs à domicile, des domestiques, des questions de démobilisation en Silésie, des questions de l'unification de la législation de protection et de la codification de la législation du travail, enfin des questions ayant rapport à la législation internationale du travail ainsi qu'à l'exécution des conventions internationales relatives au travail.

La Section de l'Organisation du Travail s'occupe des questions relatives aux méthodes et aux systèmes de travail, à l'organisation du travail, à la sécurité du travail en général ainsi que dans les diverses branches de l'industrie, des questions d'hygiène du travail, maladies professionnelles, de l'hygiène des établissements de travail et des instruments et matières premières ; s'occupe de recherches relatives à la situation et aux conditions de travail des ouvriers dans les autres pays, collabore au fonctionnement des services économiques attachés à d'autres ministères, décide sur les questions liées à l'activité du Commissaire du Travail en Haute-Silésie.

La Section des Contrats Collectifs et des Syndicats Professionnels s'occupe des questions relatives aux conflits collectifs dans toutes les branches du travail salarié, s'occupe de l'enregistrement des Contrats collectifs ainsi que des questions relatives à leur force obligatoire, contrôle l'activité des commissions d'arbitrage pour les travailleurs agricoles, connaît en appel des décisions de ces commissions, contrôle l'activité des commissions d'arbitrage pour les travailleurs agricoles, connaît en appel des décisions de ces commissions, contrôle l'activité des commissions d'arbitrage pour les questions relatives aux concierges, fait des recherches sur les conditions du travail et du salaire des ouvriers, les budgets ouvriers, etc., décide sur les questions relatives à l'activité du Commissaire de démobilisation, s'occupe de l'enregistrement des syndicats professionnels ouvriers et exerce sur eux un contrôle,

élabore des projets de règlements juridiques relatifs à l'arbitrage en cas de conflits collectifs, pour les contrats collectifs, les tribunaux professionnels, etc. . .

§ 3.

Le Département de l'Assistance Sociale se divise en quatre sections : Organisation de l'Assistance Sociale, Assistance aux enfants et à la jeunesse, Assistance aux adultes, Placement et lutte contre le chômage.

La Section de l'organisation de l'Assistance Sociale s'occupe des questions de législation relatives à l'organisation générale de l'Assistance Sociale, connaît des décisions rendues en vertu de ces lois, des questions relatives au contrôle de l'activité des organes publiques tutélaires ainsi que des associations et institutions privées ayant ce caractère, de l'Enregistrement de ces Associations et institutions et de la législation de leurs Statuts, de la législation des statuts des fondations, des donations et des legs, des questions relatives à la statistique du domaine de l'assistance sociale, ainsi que des questions relatives aux conventions internationales dans le domaine de l'assistance sociale.

La section de l'Assistance aux enfants et à la jeunesse s'occupe des questions législatives relatives au domaine de la protection de la maternité, l'enfance et la jeunesse, des questions de l'assistance hygiéno-médicale à la maternité, de l'assistance hygiéno-médicale et de l'assistance sociale aux enfants et à la jeunesse (à l'exception des hôpitaux), de l'application dans les établissements de principes et de méthodes éducatives rationnelles, en tenant compte des besoins des établissements de l'assistance spéciale (pour les enfants malades incurables et invalides, arriérés, criminels et menacés par l'influence d'un mauvais entou-

rage), des questions relatives au personnel des établissements de patronage pour les enfants, des questions de prophylactique sociale dans le domaine de la protection de l'enfance, des questions relatives à l'assistance aux enfants à l'étranger, et aux enfants étrangers en Pologne, des questions relatives à l'organisation internationale de l'assistance aux enfants.

La section de l'Assistance aux adultes s'occupe des questions législatives relatives au domaine de l'assistance aux adultes, des questions de l'assistance aux invalides militaires et civils, aux vétérans des soulèvements nationaux, aux victimes des luttes politiques, aux réfugiés, vieillards indigents, estropiés incapables de travailler, des questions relatives au secours urgent, des questions de secours en cas de catastrophes de la nature, des questions relatives au rapatriement de l'étranger des citoyens polonais indigents et des secours aux étrangers indigents en Pologne, des questions relatives à la lutte contre la mendicité, le vagabondage, la traite des femmes et des enfants ainsi que des questions relatives aux secours mutuels sociaux.

La Section de Placement et de Lutte contre le chômage s'occupe des questions législatives relatives au placement payant, social et public, de l'assurance en cas de chômage, du placement des invalides de guerre et de l'information professionnelle, des questions se rapportant aux conventions internationales relatives au chômage, des questions relatives à l'autorisation de créer des bureaux de placement payants ou sociaux, des questions relatives à la lutte contre le placement illégal à l'intérieur du pays comme à l'étranger, des questions relatives à la lutte contre le chômage et à la réglementation du marché du travail ; contrôle et normalise l'activité des bureaux de placement de l'Etat, rassemble des données sur l'état du marché du travail, facilitant la coïncidence de l'offre et de

la demande entre les divers bureaux de placement de l'Etat, organise l'engagement dans les bureaux de placement de l'Etat des ouvriers par les employeurs étrangers.

§ 4.

Le Département des Assurances Sociales se divise en trois sections : Assurances-Mathématiques, Assurances Sociales aux prestations à long terme, Assurance contre la maladie.

La Section des Assurances-Mathématiques s'occupe des questions ayant rapport à l'élaboration des plans financiers en matière d'assurances sociales, des questions concernant la revision des cotes à payer et des tarifs en matière d'assurances sociales, examine la situation et la gestion financière des institutions d'assurances, s'occupe de la statistique centrale des assurances, facilite le règlement des comptes entre les institutions d'assurances ainsi qu'entre ces institutions et les autorités et services publics, des questions de règlement de comptes avec les autres pays, opine du point de vue de la mathématique des assurances au sujet des projets des lois, statuts et autres propositions dans le domaine des assurances sociales.

La Section des Assurances Sociales aux prestations à long terme s'occupe des questions de législation relatives au domaine des assurances contre les accidents, incapacité de travail, vieillesse et mort ainsi que de l'assurance contre le chômage et opine sur les propositions des autres autorités en matière de ces assurances, s'occupe des questions relatives à l'organisation des institutions et services consacrés aux assurances sociales, à l'exclusion de l'assurance contre la maladie, ainsi que du contrôle de ces institutions, des questions de juridiction administrative en dernière instance, excepté les affaires attribuées à des services spéciaux, de la question de la protection des droits

aux assurances des citoyens polonais à l'étranger et des réimmigrés, homologue les statuts des employés des institutions et fonds éméritaux et exerce un contrôle sur eux, prépare des conventions en matière d'assurances avec les autres pays.

La Section des Assurances contre la maladie s'occupe des questions de législation relatives au domaine de l'assurance contre la maladie, des questions de l'acquisition de statuts par les Caisses-Maladie, des questions relatives aux crédits à accorder aux Caisses-Maladies et à leurs Unions, des questions relatives à la création de nouvelles Caisses-Maladie et Unions, des questions relatives à l'établissement de nouvelles catégories de salaires dans les Caisses-Maladie ainsi que de l'alternance qui devra être observée par les diverses catégories de personnes pour l'exécution de l'obligation de s'assurer ainsi que de la date de l'introduction des prestations pour les familles.

§ 5.

La section Présidiale s'occupe des questions qui naissent des rapports du Ministère avec le Président de la République, la Diète, le Sénat, le Conseil des Ministres, la Chambre Suprême de Contrôle et le Tribunal Suprême Administratif, s'occupe de la rédaction définitive des lois et des arrêts, s'occupe de toutes les questions personnelles budgétaires, de comptabilité, de gestion afférente au Ministère et aux Services qui lui sont subordonnés, à l'exception des questions analogues relatives à l'Office d'Emigration, des questions relatives au contrôle des établissements de l'Etat subordonnés au Ministère, des questions de l'organisation de la burocratie du Ministère ; s'occupe de la gestion de la bibliothèque et de la chancellerie.

§ 6.

L'Inspecteur Général du Travail s'occupe des affaires relatives à la surveillance et au contrôle de l'activité des inspecteurs du travail, connaît en appel des sentences pénales rendues par les inspecteurs du travail, donne des instructions et des éclaircissements pour les questions relatives à l'activité des inspecteurs du travail, rédige des rapports et rassemble des matériaux statistiques relatifs à cette activité.

§ 7.

L'Office Général des Assurances s'occupe des questions relatives au jugement en dernière instance des appels contre les décisions des Offices Régionaux des Assurances, des questions relatives à l'organisation des Offices Régionaux des Assurances et à leur surveillance ; des questions relatives à l'organisation et à la surveillance des Caisses-Maladie, des questions d'organisation d'Unions de Caisses-Maladie ainsi que de la direction et de la surveillance de ces Unions, de la nomination de commissaires et d'inspecteurs ou d'autorités provisoires pour l'organisation de ces institutions, des questions relatives à la collaboration des autorités municipales à cette organisation, des questions relatives à l'élaboration pour les Caisses-Maladies et leurs Unions de règlements de bureau, comptabilité et statistique, placement des fonds, présentation de rapports et clôture des comptes, des questions relatives à l'élaboration de plans d'organisation médicale pour les institutions d'assurance contre la maladie, des questions relatives à l'émission d'instructions, de règlements, etc., pour les Offices Régionaux des assurances.

§ 8.

L'Office d'Emigration, créé par la loi du 4 novembre 1920, relative à la régularisation des migrations volontaires et forcées de la population (*Moniteur officiel*, n° 108, titre 707), s'occupe des questions relatives à l'émigration, réimmigration, immigration dans la mesure établie par l'arrêté du Conseil des Ministres du 20 octobre 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 94, titre 878). Le Statut Organique de l'Office d'Emigration est précisé par un arrêté spécial.

Citons encore la Commission interministérielle (créée pour l'ancien territoire russe par un arrêté du Conseil des Ministres du 30 juillet 1923) laquelle est présidée par le Ministre du Travail et comprend actuellement deux représentants pour les Ministères du Travail et du Commerce et de l'Industrie et un représentant pour les Ministères de l'Intérieur et de la Guerre. Cette commission est chargée de l'élaboration de règlements généraux, soumis à l'approbation du ministre du Travail et du ministre du Commerce et de l'Industrie.

Les organes centraux étant ainsi indiqués, passons maintenant à l'inspection du travail.

Dans les Etats qui se partageaient la Pologne, l'inspection du travail (désignée en Autriche et Allemagne sous le nom d'inspection d'industrie, en Russie inspection des fabriques) était du ressort du Ministère de l'Industrie et du Commerce.

En Russie on trouve dans chaque « Gouvernement » un inspecteur principal, auquel sont soumis des inspecteurs de fabriques et des inspecteurs-candidats (adjoints) ; ils ont pour mission de faire observer les normes relatives à la réglementation et à la protection du travail ; à cet effet ils peuvent infliger des amendes soit par voie d'auto-

rité, soit le plus souvent en déférer aux Tribunaux devant lesquels ils exerçaient le rôle de Ministère public (en Allemagne et en Autriche ils devaient déférer les affaires au Procureur).

Appel pouvait être fait contre les décisions des inspecteurs devant l' « Office de gouvernement pour l'industrie des fabriques et des mines », lequel avait aussi pour mission de rendre des règlements généraux (composition : le Gouverneur, le Vice-Gouverneur, le Procureur et un Substitut, le chef de la direction de la Gendarmerie, l'Inspecteur principal ou un inspecteur, l'Ingénieur Régional où son aide et quatre représentants de l'industrie élus pour trois ans).

Enfin l' « Office Général pour l'Industrie des Fabriques et des Mines » était chargé du contentieux de cassation ; il édictait également des règlements généraux.

Sous l'occupation allemande, survenue en 1915, vu le départ des autorités russes, l'inspection du travail disparut virtuellement en Pologne, sauf à Varsovie où des inspecteurs avaient été nommés par un Comité civique ; ces inspecteurs rencontrèrent de grandes difficultés de la part des autorités allemandes ; il n'existait d'ailleurs aucune juridiction d'appel contre leurs décisions.

Les droits et les devoirs des inspecteurs du travail ont encore actuellement en Pologne deux sources, car les anciennes législations conservent leur vigueur dans la mesure dans laquelle le législateur polonais n'a point innové.

En ce qui concerne l'activité du législateur polonais, il convient de signaler comme texte fondamental le Décret provisoire sur l'organisation de l'activité de l'inspection du travail du 3 janvier 1919 (*Moniteur officiel*, n° 5, titre 90 du 13 janvier 1919), fait pour l'ancien territoire russe, lequel reste encore actuellement en vigueur (car le projet

d'une loi en cette matière pour toute la République Polonaise n'a pu encore aboutir).

La loi du 2 mars 1920 (*Moniteur officiel*, n° 23, titre 125) faite pour l'ancien territoire autrichien, est venue modifier la loi autrichienne du 17 juin 1883; elle a étendu la compétence des inspecteurs du travail à toutes les branches du travail salarié (alors qu'antérieurement ce n'étaient que les établissements industriels qui leur étaient soumis) et enlevé compétence au ministère de l'industrie et du commerce pour l'attribuer au ministère du travail.

L'arrêté du Conseil des Ministres du 16 octobre 1922 (*Moniteur officiel*, n° 96, titre 885) a étendu les règles nouvelles sur le personnel chargé de l'inspection du travail à l'ancien territoire prussien, se basant sur l'article 14 de la loi du 23 juin 1921 (*Moniteur officiel*, n° 75, titre 511), laquelle prévoit l'extension progressive des lois et arrêtés ministériels polonais à l'ancien territoire prussien. Cet arrêté a aboli notamment l'inspection spéciale du travail pour l'agriculture, innovation qu'avait introduite (par un Décret du 15 juin 1919) le gouvernement local (qui n'existe plus actuellement) — le Conseil Supérieur du Peuple (pour la Haute-Silésie, c'est l'inspection d'industrie telle qu'elle est établie par la loi allemande qui continue à fonctionner).

Il convient d'examiner la nouvelle législation polonaise sur l'inspection du travail telle qu'elle résulte du Décret du 3 janvier 1919.

L'inspection du travail a pour chef l'Inspecteur Général du Travail, lequel est nommé par le Président de la République.

Le territoire polonais est divisé en douze régions (correspondant généralement aux voievodies) ayant à leur tête un Inspecteur Régional du Travail.

Au-dessous se trouvent les inspecteurs du travail de district (dont le nombre atteint actuellement 71).

Le Ministre du Travail peut aussi, sur la proposition de l'inspecteur général, nommer des sous-inspecteurs, pris parmi les personnes connaissant les questions ouvrières, après examen.

Le décret du 3 janvier 1919 prévoyait également des représentants des ouvriers fonctionnant comme assistants près des inspecteurs du travail, mais cette mesure n'a pas encore été réalisée.

Peut-être nommée inspecteur du travail toute personne sans différence de sexe, possédant une instruction universitaire, de préférence technique, ayant également certaines connaissances et une pratique dans le domaine des sciences sociales et juridiques, après avoir subi un examen devant une commission spéciale près du ministère du travail et de l'assistance sociale.

En ce qui concerne la compétence des inspecteurs du travail, on peut faire les remarques suivantes :

Ce qui caractérise l'inspection du travail polonaise, c'est l'universalité de sa compétence alors que la loi allemande étendait cette compétence aux établissements industriels, commerciaux et des communications, la loi autrichienne, moins large, seulement aux établissements industriels et qu'en Russie cette compétence se trouvait limitée aux établissements industriels employant soit des moteurs inanimés, soit plus de seize ouvriers, au contraire le législateur polonais a étendu la compétence de l'inspection du travail à toutes les branches du travail salarié, l'agriculture comprise.

Les fonctions que sont appelés à remplir les inspecteurs du travail sont aussi très nombreuses.

Les inspecteurs du travail s'occupent tout spécialement du contrôle de l'application de la législation ouvrière ; à cet effet ils ont droit d'entrée dans les établissements qui leur sont soumis à toute heure du jour et de la nuit. Cependant leurs visites sont nécessairement peu nombreuses

et un grand nombre de petits établissements en province leur échappent forcément, ceci vu les grandes dimensions des territoires qui leur sont soumis : ainsi, tandis qu'en Belgique il y avait (en 1920) un inspecteur pour 498 kilomètres carrés, il n'y a en Pologne un inspecteur du travail que pour 4.066 kilomètres carrés, alors que par exemple en Tchécoslovaquie il y en avait 1 pour 2.119 kilomètres carrés (en 1920).

D'après le décret du 3 janvier 1919 les inspecteurs du travail examinent et approuvent les tarifs pour les logements ouvriers, salles de bains, salles à manger, pour les articles vendus dans les magasins des fabriques, les tarifs des amendes, règlements d'atelier, authentiquent les tarifs des salaires, veillent à l'instruction des enfants employés par les établissements, rassemblent des données statistiques.

Ils ont droit de dresser des procès-verbaux pour inobservation de la législation ouvrière ; en cas de poursuites judiciaires, ils remplissent le rôle du Ministère Public dans l'ancien territoire russe, dans les anciens territoires autrichien et prussien ils doivent en référer au procureur.

Ils ont droit dans certains cas (relatifs surtout à l'inobservation des normes d'hygiène et de sécurité) d'infliger des amendes par voie d'autorité ; le décret du 3 janvier 1929 prévoit des organes collégiaux devant lesquels appel pourra être interjeté contre ces décisions ; mais comme ces organes n'ont pu encore être créés, provisoirement les décisions des inspecteurs infligeant une amende ne dépassant pas 10 zloty (10 francs-or) sont définitives, avec appel à l'inspecteur général du travail au-delà. Ainsi les fonctions active et juridictionnelle se trouvent être confondues, lesquelles étaient séparées dans le système russe,

Ils ont également pour mission de concilier les patrons et les ouvriers en cas de conflits.

L'arbitrage obligatoire en cas de conflit a été institué pour l'agriculture par la loi du 1^{er} août 1919, L'inspecteur a le devoir de convoquer en cas de conflit une commission paritaire de conciliation dont il est le président, en cas d'échec, il convoque une commission paritaire d'arbitrage, qui élit elle-même son président (généralement aussi l'inspecteur), les décisions de cette commission sont définitives (de fait à partir de 1920 des contrats collectifs pour l'agriculture ont été conclus pour de très vastes territoires englobant plusieurs voievodies).

L'inspecteur remplit des fonctions analogues en ce qui concerne l'arbitrage obligatoire en cas de conflit collectif entre propriétaires d'immeubles et concierges (loi du 23 janvier 1920).

Les inspecteurs du travail prennent également part aux enquêtes relatives aux accidents du travail.

Des congrès d'inspecteurs, destinés à coordonner leur activité, ont lieu de temps en temps (6 de 1919 à 1925),

En octobre 1923 la V^e conférence générale du travail réunie à Genève a émis une recommandation relative à l'organisation de l'inspection du travail ; ainsi que le fait remarquer le gouverneur polonais dans sa réponse, les principes suivis par le législateur polonais sont absolument conformes à cette recommandation (indépendance de l'inspection, grands droits, admissibilité des femmes aussi bien que des hommes etc.),

Pour conclure citons à titre de curiosité le tableau suivant relatif aux contraventions à la législation ouvrière (emprunté aux Rapports des inspecteurs Régionaux du travail pour l'année 1924) :

Les contraventions avaient rapport aux matières suivantes .

	Contraventions pour lesquelles il n'a pas été dressé procès- verbal	Contraventions pour lesquelles il a été dressé procès-verbal	Contraventions ayant donné lieu à des affaires étrangères
1. Déclaration d'établisse- ment	102	152	3
2. Règlement	1.275	388	3
3. Livres d'usines	1.182	305	14
4. Livrets ouvriers	1.743	759	3
5. Durée du travail	686	777	749
6. Travail des enfants et des jeunes ouvriers	206	48	12
7. Travail des femmes	56	7	3
8. Salaires	2.710	694	25
9. Mesures d'hygiène et de sécurité	5.650	3.797	258
10. Amendes	27	19	—
11. Rupture du contrat de travail	4.346	769	76
12. Conflits collectifs dans l'a- griculture	1.245	878	35
13. Conflits collectifs avec concierges	902	611	2
14. Rapports entre l'inspec- tion et la direction des entreprises	34	45	17
15. Congés	2.877	813	387
16. Divers	588	336	17
Total dans l'année	23.629	10.398	1.604
Total dans l'année précédente	24.144	7.423	1.648
Différence avec l'année pré- cédente	— 515	+2.975	— 44

ÉTUDE DE LA RÉGLEMENTATION LÉGALE DU TRAVAIL EN POLOGNE

C'est dans le domaine de la réglementation légale du travail que le législateur polonais a surtout innové. Son activité s'est traduite par trois textes fondamentaux : la loi du 18 décembre 1919 sur la durée du travail, la loi du 16 mai 1922 sur les congés ouvriers et la loi du 2 juillet 1924 sur la protection des jeunes ouvriers et des femmes, que nous étudierons successivement. Nous parlerons ensuite du contrat du travail et de la protection des salaires, domaine où les anciennes législations ont été conservées.

CHAPITRE V

Durée du travail.

La limitation légale de la durée du travail existait dans tous les Etats qui se partageaient avant la guerre la Pologne. En Allemagne, quoique jusqu'en 1918 il n'existât aucune réglementation générale portant sur le maximum de la durée du travail des hommes adultes, de fait le législateur était parvenu à en limiter la durée, qui d'ailleurs avant la guerre ne dépassait pas 10 heures en moyenne. En Autriche le principe de la durée maximum du travail limitée à 11 heures par jour était proclamé à partir de 1885, quoique ici aussi de fait la durée de travail ne dépassait pas 10 heures. Et même la loi du 27 juin 1901 garantissait aux ouvriers des mines la journée de 9 heures. En Russie à partir de 1897 le maximum de la durée du travail était fixé à 11 heures 1/2 par jour et à 10 heures les samedis et veilles de fêtes pour les ouvriers travaillant uniquement dans la journée ; pour les ouvriers travaillant également la nuit, ce maximum était fixé à 10 heures (article 156, alinéas 4 et 5 du Code de l'industrie). Le travail du dimanche était interdit en principe dans tous ces états.

En Pologne le principe de la journée de 8 heures fut admis aussitôt après l'indépendance. Un décret du 23 novembre 1918 proclama ce principe. Ce n'est que le 18 décembre 1919 néanmoins que fut votée la loi sur la réglementation de la durée du travail, texte fondamental en

cette matière, que nous allons maintenant étudier *Moniteur Officiel* de 1920, n° 2, titre 7).

La loi débute par l'énonciation du principe général de la journée de 8 heures et de l'universalité de ce principe, sauf pour l'agriculture, les domestiques et les travailleurs à domicile :

« Dans tous les établissements où sont employés des salariés en vertu d'un contrat, dans l'industrie, les mines, commerce, communications et transports, même dans les établissements qui ne poursuivent pas un but de gain s'ils sont gérés industriellement, indépendamment du fait que ces établissements constituent la propriété de particuliers, de l'Etat ou des municipalités, la durée du travail ne pourra dépasser 8 heures par jour, le samedi 6 heures et ne pourra dépasser ainsi par semaine 46 heures, le temps du repos non inclus (article I) ».

Le législateur polonais a ainsi répudié le principe bien plus souple de la limitation équivalente, tel qu'il est établi par la loi française du 23 avril 1919.

« Dans l'industrie minière, le temps employé pour la descente et l'ascension est considéré comme inclus dans la durée du travail.

« Dans le commerce la durée de la vente des marchandises et de l'ouverture des magasins, à l'exception des pharmacies et des restaurants, ne peut dépasser la durée du travail établie par les normes de la présente loi (c'est-à-dire 8 heures), indépendamment du fait qu'y soient ou non employés des salariés » (ceci évidemment dans le but d'empêcher la concurrence des magasins employant des salariés par les magasins où le propriétaire travaille lui-même).

Comme le public se plaignait d'une durée aussi courte de l'ouverture des magasins, une loi du 14 février 1922 (*Moniteur Officiel*, n° 14, titre 127) est venue modifier cette disposition comme il suit : « Dans le commerce la

« durée de l'ouverture des magasins et de la vente des
« marchandises pourra durer 10 heures journallement,
« sans interruption obligatoire à midi (disposition visant
« l'ancien territoire autrichien, la loi autrichienne du
« 14 janvier 1910 ayant établi une heure de repos obliga-
« toire à midi). Les pharmacies et les restaurants ne sont
« pas soumis à cette restriction ». Néanmoins il est entendu
que les employés ne devront pas travailler plus de
8 heures, ce qui suscite évidemment des difficultés.

Retournons à la loi du 18 décembre 1919.

« Les heures d'ouverture et de fermeture des magasins
« seront établies uniformément pour chaque localité par
« les pouvoirs départementaux ou municipaux après
« audition des parties intéressées (article 2).

Un arrêté du Ministre du Travail de concert avec le
Ministre de l'Industrie et du Commerce en date du 23 juin
1923 (*Moniteur Officiel*, n° 70, titre 551) est venu préciser
le sens du mot « commerce ».

Aux termes de cet arrêté sont considérés comme éta-
blissements de commerce : les magasins et tous lieux de
vente habituelle, les bureaux des différentes entreprises,
monts de piété, bureaux privés de placement, les restau-
rants, confiseries, etc., dans lesquels en conséquence la
durée du travail ne pourra dépasser 8 heures journalle-
ment. Les municipalités seront libres de fixer l'heure de
l'ouverture et de la fermeture des magasins, pas plus tôt
néanmoins que 5 heures du matin, ni plus tard que 9 heures
du soir (c'est-à-dire la nuit, telle qu'elle est définie plus
loin par la loi du 18 décembre 1919 ; disposition que
l'on trouve du reste déjà dans la loi allemande du 30 mars
1900).

Pour l'industrie des transports la loi du 18 décembre
1919 dispose ce qui suit (article 3).

« En ce qui concerne la durée du travail des personnes
« employées dans l'industrie des transports, si les condi-

« tions techniques du travail l'exigent, le Ministre du
« Travail et de l'Assistance Sociale de concert avec le
« Ministre de l'Industrie et du Commerce (soit pour les
« établissements soumis à l'Etat, le Ministre du Travail de
« concert avec le Ministre compétent) pourront, après
« audition de l'opinion des Syndicats professionnels des
« ouvriers et des employeurs de cette branche, remplacer
« par un arrêté spécial les normes prévues à cette loi par
« des normes équivalentes ».

Néanmoins jusqu'à présent il n'a été rendu par les Ministres du Travail et de l'Industrie en vertu de cet article qu'un seul arrêté en date du 16 mars 1925 (*Moniteur Officiel*, n° 27, titre 197) relatif à la durée du travail des employés des tramways, applicable du reste seulement à Varsovie et dont l'entrée en vigueur pour les autres villes sera déterminée par des arrêtés spéciaux.

Aux termes de cet arrêté un employé attaché à la marche des tramways ne devra pas travailler plus de 184 heures dans une période de 4 semaines, donc en moyenne 46 heures par semaine, ni plus de 10 heures 1/2 journellement.

Passons maintenant aux dérogations à la limitation de la durée du travail que prévoit la loi du 18 décembre 1919.

Le Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie pourra par un arrêté spécial introduire une durée plus courte du travail dans les établissements où le travail est particulièrement nuisible pour la santé des ouvriers. Il convient de remarquer que jusqu'à présent aucun arrêté de ce genre n'a été rendu.

L'article 4 est relatif aux dérogations nécessaires aux normes réglementant la durée du travail ainsi qu'aux normes relatives à l'interdiction du travail de nuit (article 14) et les jours fériés (article 10).

Cet article donne le droit au Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie (le Ministre de

l'Agriculture et des Domaines pour l'industrie rurale ou le Ministre compétent pour les établissements soumis à l'Etat) de déroger aux normes de la loi dans les cas suivants : pour l'exécution des travaux qui précèdent ou suivent la production ainsi que des travaux ayant pour but la garde des matériaux ou des établissements de travail, de même pour les métiers dans les bourgs et villages, vu la liaison de ces métiers avec les travaux agricoles.

Plusieurs arrêtés ministériels ont été rendus en vertu de cet article, dont nous ne parlerons, en attendant, que de ceux relatifs à la durée journalière du travail.

L'arrêté rendu par le Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie en date du 26 janvier 1922 (*Moniteur Officiel*, n° 18, titre 148) est relatif aux personnes chargées de la garde des matériaux ou des édifices dans les établissements soumis à la loi du 18 décembre 1919 ; la durée de leur travail ne pourra dépasser douze heures par jour (l'interdiction du travail de nuit et les jours fériés ne leur étant pas non plus applicable) ; si ces personnes durant le temps de garde accomplissent un autre travail supplémentaire non continu, la durée de leur travail pourra, si la nécessité en est démontrée, être prolongée, sur autorisation de l'inspecteur de district, jusqu'à 10 heures par jour, et même jusqu'à 12 heures, mais en obtenant l'autorisation de l'Inspecteur Régional.

L'arrêté rendu par le Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie en date du 15 janvier 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 19, titre 188) est venu réglementer l'exécution des travaux qui précèdent ou suivent la production. Pour l'exécution des travaux qui précèdent ou suivent la production en tant que ces travaux ne peuvent être accomplis à une autre époque, la durée du travail pourra être prolongée (après que l'inspecteur du district aura été avisé et s'il ne s'y oppose pas) d'un espace de temps qui ne pourra pas dépasser une heure par jour ;

de même, si l'inspecteur ne s'y oppose pas, la durée du travail des personnes desservant des installations techniques qui ont besoin d'être surveillées même durant les interruptions générales du travail dans l'établissement, pourra être prolongée également d'une heure par jour ; en cas de cumul par la même personne de ces deux fonctions, la durée du travail de cette personne pourra être prolongée jusqu'à 10 heures par jour, le samedi 8 heures (donc prolongation de deux heures) ; l'Inspecteur Régional pourra aussi autoriser exceptionnellement la prolongation de deux heures de la durée du travail des personnes ne remplissant qu'une des deux fonctions indiquées.

Jusqu'ici nous nous sommes occupés des dérogations au principe général de la journée de 8 heures que le législateur a jugé utile de sanctionner ; il convient de les distinguer des « heures supplémentaires », prévues ailleurs par la loi, qui diffèrent du cas précédent par le fait qu'elles sont rétribuées d'une manière spéciale et dont nous allons maintenant nous occuper.

La prolongation du travail est permise dans les cas suivants (sous forme d' « heures supplémentaires ») :

Article 6 : Dans les cas où une catastrophe ou un incident survenus ou imminents rendent la prolongation du travail nécessaire afin d'assurer la sécurité des ouvriers, l'intégrité de l'établissement ou son futur fonctionnement ainsi que pour l'exécution de travaux dont l'inexécution à temps aurait pu provoquer le détériorement des matériaux ou instruments mécaniques. Dans ces cas la durée du travail ne pourra excéder 12 heures par jour en tant qu'il ne s'agit pas d'action de sauvetage. La durée du travail pourra être prolongée durant tous les jours de la semaine, dimanche non exclu, l'employeur étant obligé de faire à l'inspecteur compétent une déclaration immé-

diat sur l'incident rendant nécessaire la prolongation du travail.

Dans des cas motivés par les besoins tout particuliers de l'établissement dûment prouvés, après obtention de l'autorisation du Ministère du Travail ou dans les magasins pour l'inventaire annuel après avis préalable à l'inspecteur du travail, la durée du travail pourra être prolongée, le nombre des heures supplémentaires ne devant néanmoins dépasser pour chaque ouvrier 120 heures par an ni 4 heures par jour (en vertu de cette disposition le Conseil des Ministres rend annuellement des arrêtés portant autorisation pour les sucreries du travail journalier de 12 heures durant la saison).

La durée du travail pourra être prolongée dans les établissements à marche continue, en tant que les nécessités du travail l'exigent absolument. Pour les établissements de ce genre, le Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce, après audition de l'opinion des Syndicats professionnels des ouvriers et des employeurs, pourront autoriser la prolongation de la durée du travail de certains groupes de travailleurs en moyenne jusqu'à 56 heures par semaine. Dans des établissements de ce genre la journée de huit heures pourra être prolongée une fois par semaine (car l'article 11 y autorise le travail les jours fériés) pour une équipe d'ouvriers ou deux équipes se succédant ; néanmoins dans ce cas la durée du travail devra être divisée de manière que chaque ouvrier puisse jouir dans chaque espace de trois semaines de deux repos au moins de 24 heures chacun. De même dans les établissements à marche continue le travail par équipes de 8 heures le samedi est autorisé, les ouvriers devant être rémunérés pour ces deux heures supplémentaires suivant les règles spéciales établies en cette matière (article 8).

Dans les cas motivés par la nécessité nationale une

décision du Conseil des Ministres, après audition éventuelle de l'opinion des Syndicats professionnels des ouvriers et des employeurs, pourra prolonger la durée du travail dans chaque jour de la semaine, le dimanche non exclu, aussi bien dans des établissements isolés que dans des catégories d'établissements, chaque fois néanmoins pour une période ne dépassant pas trois mois (article 6).

Les établissements soumis à la loi sur la durée du travail devront avoir un registre spécial, où seront marquées pour chaque ouvrier les heures supplémentaires et le salaire qui lui est dû en conséquence (article 7).

Dans le commerce ainsi que dans les établissements de coiffure et de bains le travail normal (c'est-à-dire rémunéré comme d'ordinaire sans la majoration prévue pour les heures supplémentaires) de 8 heures le samedi est autorisé (article 9) ; néanmoins dans ce cas les employés devront obtenir, outre le congé légal, un nombre équivalent de jours libres et payés dans le courant du mois ou de l'année (l'arrêté ministériel du 23 juin 1923, dont il a déjà été parlé, est venu préciser : les employés des établissements indiqués ont droit, outre le congé légal, à un jour libre et payé à la fin du mois ou à deux semaines à la fin de l'année).

Relativement à l'interdiction du travail les dimanches et jours fériés, la loi dispose ce qui suit :

L'article 10 dispose que, sauf exceptions, le travail les dimanches et jours fériés tels qu'ils seront déterminés par la loi, est interdit dans les établissements soumis à la loi du 18 décembre 1919.

Les jours fériés ont été déterminés par un Arrêté du Président de la République en date du 15 novembre 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 101, titre 928) rendu en vertu d'une loi du 31 juillet 1924 sur l'assainissement du trésor et de l'économie sociale (*Moniteur Officiel*, n° 71, titre 687) ainsi qu'il suit :

Nouvel an (1^{er} janvier) ; Epiphanie (6 janvier) ; 3 mai (Fête Nationale) ; Ascension ; Fête-Dieu ; Saint-Pierre et Saint-Paul (29 juin) ; Assomption (15 août) ; Toussaint (1^{er} novembre) ; Immaculée Conception (8 décembre) ; Noël (25 décembre). Une loi du 18 mars 1923 (*Moniteur officiel*, n° 34, titre 234) est venue ajouter à cette liste les fêtes suivantes : la Purification de la Sainte-Vierge (2 février) ; la Pentecôte, le second jour de Noël (26 décembre).

L'article prévoit des dérogations à l'interdiction du travail le dimanche et les jours fériés, et l'autorise dans les cas suivants :

Pour l'exécution des travaux indispensables à cause de leur utilité sociale et des besoins quotidiens de la population, tels l'entretien des aqueducs, l'éclairage, nettoyage, pour les communications, dans les pharmacies, hôtels et restaurants, dans les bains fluviaux et de mer ainsi que dans tous les bains situés dans des stations balnéaires, dans les établissements servant au soulagement des malades, dans les théâtres et spectacles publics, au surplus dans les laiteries et magasins de fleurs, néanmoins dans ce cas pas plus de 3 heures ni plus tard que 10 heures du matin. L'arrêté ministériel du 23 juin 1923, déjà cité, est venu préciser : ne pourront bénéficier de cette disposition que les établissements vendant uniquement du lait et des produits de laiterie, soit des fleurs naturelles.

Le même arrêté permet aux pouvoirs municipaux d'autoriser la vente le dimanche et jours fériés des objets suivants : douceurs, fruits, fleurs, fabricats de tabac, dans les lieux des spectacles et divertissements publics durant toute leur durée : est également admissible la vente dans les cimetières de fleurs et d'objets servant à orner les tombeaux, de même que la vente des journaux dans les magasins et kiosques dont c'est l'unique occupation ainsi que des articles religieux en tant que leur vente n'est pas

liée à la vente d'autres marchandises. Les établissements de pompes funèbres peuvent également fonctionner.

L'article 11 autorise encore le travail les dimanches et jours fériés dans les établissements à marche continue pour l'exécution de travaux qui, pour des raisons de nature technique, ne peuvent être arrêtés.

De même pour les cas de catastrophe et nécessité nationale, cas pour lesquels l'article 6 (alinéa A et D) autorise la prolongation du travail.

Enfin, dans les magasins de 1 heure à 6 heures de l'après-midi le dernier dimanche qui précède Noël et Pâques.

Dans tous ces cas (sauf en cas de catastrophe) l'inspection du travail devra être préalablement avisée (article 12).

Si les ouvriers travaillent le dimanche plus de 2 heures ils devront obtenir (exception faite pour les établissements à marche continue) dans le courant de la semaine un nombre équivalent d'heures libres (article 13).

Passons maintenant à l'interdiction du travail de nuit.

L'article 14 dispose que, sauf exceptions, le travail de nuit, c'est-à-dire de 9 heures du soir à 5 heures du matin et dans les établissements travaillant avec deux équipes, de 10 heures du soir à 4 heures du matin, est interdit.

L'article 15 définit les dérogations à ce principe : le travail de nuit est autorisé dans les établissements à marche continue au surplus dans les cas de catastrophe, des besoins démontrés de l'établissement et de nécessité nationale tels qu'ils sont définis à l'article 6 ainsi que pour cause d'utilité sociale et des besoins quotidiens de la population (article 11).

C'est en se basant sur cet article que le Ministre du Travail de concert avec le ministre de l'Industrie et du Commerce a rendu l'arrêté du 5 juin 1921 (*Moniteur Officiel*, n° 57, titre 362). Aux termes de cet arrêté le travail de nuit est autorisé dans les imprimeries et établissements graphiques pour les ouvriers dont le travail est indispen-

sable pour l'édition et l'expédition des journaux quotidiens ou des imprimés gouvernementaux dont l'impression à temps intéresse l'Etat. Pour les autres cas de travail de nuit dans les imprimeries une autorisation du ministère du Travail est nécessaire et dans tous les cas l'inspecteur du travail compétent devra être préalablement avisé.

Un autre arrêté du ministre du Travail de concert avec le ministre de l'Industrie et du Commerce en date du 10 décembre 1921 (*Moniteur Officiel*, n° 104, titre 759) basé cette fois sur l'article 4 (dérogations nécessaires aux normes de la loi) a autorisé le travail non seulement de nuit, mais aussi le dimanche et jours fériés dans les boulangeries pour les ouvriers indispensables à la préparation des différents levains nécessaires à la production, après avis préalable à l'inspecteur compétent.

L'article 16 est relatif au mode de rémunération des heures dites supplémentaires, dont nous allons maintenant parler. Cet article dispose que pour le travail durant les heures supplémentaires, telles qu'elles sont définies aux articles 6 et 8 (cas de catastrophe, besoins particuliers de l'établissement, usines à marche continue, nécessité nationale) le salaire normal devra être majoré d'au moins 50 % (la loi autrichienne du 19 décembre 1919 sur la journée de 8 heures prévoit une majoration de 50 % ; la Conférence de Washington prévoyait 25 %). Quand les heures supplémentaires excéderont 2 heures par jour ainsi que pour les heures de travail la nuit ou les dimanches et jours fériés, le salaire devra être majoré d'au moins 100 %. Pour le travail par pièce ces suppléments seront calculés en prenant pour base le salaire à temps (disposition tendant probablement à éviter le surmenage de l'ouvrier), à moins qu'une convention ne les ait déterminés autrement pour l'usine respective. Ces dispositions dénotent, à notre avis, une grande inexpérience économique de la part du

législateur, car il n'est pas dans son pouvoir de régler ainsi mécaniquement les salaires ; en tout cas ces dispositions ne sont guère observées, les salaires étant d'ailleurs, on le verra, sensiblement inférieurs à ceux d'avant-guerre.

L'article 17 dispose qu'après chaque 6 heures de travail au plus tard devra intervenir une interruption d'une heure au moins, durant laquelle le mouvement des machines, là où le permettent les conditions techniques, devra être arrêté, et l'ouvrier, s'il le désire, pourra s'éloigner du lieu du travail. Dans les établissements à marche continue ainsi que là où de par la nature du travail, l'ouvrier ne peut pas s'éloigner du lieu du travail, le travail pourra durer sans l'interruption d'une heure mentionnée; l'ouvrier néanmoins dans ce cas devra avoir la possibilité de jouir d'un repos durant la marche de l'établissement.

La loi prévoit des pénalités en cas de contravention aux normes par elle édictées (article 18). Ces contraventions seront punies par voie judiciaire d'une amende allant jusqu'à 5.000 marks ou, après l'inflation, conformément à un Arrêté du Conseil des ministres en date du 21 janvier 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 9, titre 89), d'une amende allant de 10 à 1.000 zloty (francs-or), soit d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à 3 mois (il convient de signaler que ces peines sont considérées comme applicables aussi bien aux employeurs qu'aux ouvriers contrevenants).

La loi entre en vigueur 4 semaines après sa promulgation (article 20) ; l'application de la loi est confiée (article 19) au ministre du Travail de concert avec le ministre de l'Industrie et du Commerce (ou pour les établissements soumis à l'Etat, le ministre compétent).

La loi du 18 décembre 1919 contient des dispositions transitoires : les Ministres chargés de l'application de la loi pourront dans des cas exceptionnels, après audition

de l'opinion des Syndicats professionnels des ouvriers et des employeurs, retarder l'application de la loi pour certaines catégories du travail d'un espace de temps ne dépassant pas six mois et qu'une décision du Conseil des Ministres pourra prolonger jusqu'à un an ; il n'a pas d'ailleurs été fait usage de cette faculté, autant que nous le sachions (article 1^{er} des dispositions transitoires).

L'introduction de la durée du travail, prévue à la présente loi, dans les établissements où était observée une durée plus prolongée, ne pourra entraîner une réduction des salaires (article 3).

Ici encore on est tenté de dénier au législateur la toute-puissance, cependant cette disposition a donné lieu à une décision du Tribunal Suprême, Chambre III de Revision en date du 3 avril 1924. Il s'agissait d'une affaire Adolphe Malek contre la Société de l'Industrie de la Naphte à Trzebinia (près de Gracovie) ; le Tribunal Suprême a débouté le plaignant, en décidant, qu'à défaut de stipulation contraire, le salaire du samedi (6 heures) ne devait pas obligatoirement égaler le salaire des autres jours (8 heures). Le Tribunal Suprême s'est basé sur le fait que la loi du 18 décembre 1919 sur la durée du travail n'avait pas de rapport aux salaires ; qu'au surplus l'article 3 des dispositions transitoires défendant d'abaisser les salaires pour cause de la réduction de la durée du travail ne pouvait être appliqué dans le cas, attendu que le plaignant n'avait rapporté aucune preuve que son salaire du samedi ait jamais été plus élevé.

Profitant de cette décision du Tribunal Suprême, les Syndicats des employeurs avisèrent leurs membres conseillant la réduction immédiate du salaire le samedi, ce qui provoqua une Circulaire de l'Inspecteur Général du Travail du 2 octobre 1924. Il y est dit qu'en tant qu'il existe un contrat fixant un salaire « par jour » (alors que dans le cas Malek le salaire était établi pour huit heures

de travail) le salaire du samedi devra être égal à celui des autres jours (quoique l'esprit de la décision du Tribunal Suprême semblerait s'opposer à cette solution), néanmoins, la Circulaire ne va pas jusqu'à refuser aux employeurs le droit d'abaisser les salaires dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire après un préavis de deux semaines (articles 95 et 96 du Code de l'Industrie russe).

Il convient de signaler également une autre décision, plus importante, de la 2^e Chambre du Tribunal Suprême (n° 1.236) en date du 13-27 novembre 1920 :

Il s'agissait d'un certain Alexandre Hammer, propriétaire du restaurant « Empire » à Varsovie accusé de contravention à la loi du 18 décembre 1919 (en vertu de l'article 18 relatif aux pénalités). Par un jugement du 25 mai 1920 le Tribunal régional de Varsovie jugeant en appel avait confirmé le jugement du Juge de Paix du 21^e arrondissement de Varsovie en date du 26 avril 1920 acquittant Alexandre Hammer. Tout en constatant que l'accusé employait le service de cuisine au delà de la durée prescrite par la loi du 18 décembre 1919, le Tribunal Régional avait jugé que ladite loi n'avait pas d'application dans le cas, attendu que des salariés habitant le restaurant et recevant un entretien complet en nature devaient être assimilés à des domestiques ; au surplus, d'après le Tribunal Régional, même en admettant que la loi du 18 décembre 1919 dût être appliquée, on ne peut considérer dans ce cas Hammer comme coupable, car ladite loi a pour but de protéger les ouvriers contre l'exploitation par l'employeur, or aucune exploitation ne peut être imputée à Hammer, au contraire, tous ses salariés recevant de gros salaires et une nourriture excellente et ne travaillant qu'au fur et à mesure de l'arrivée de clients, ne se sont pas plaints et n'avaient aucune raison de se plaindre des conditions de leur tra-

vail, de beaucoup meilleures que dans les autres établissements.

L'inspecteur du travail du 2^e district de la ville de Varsovie ayant fait recours en cassation, le Tribunal Suprême a cassé le jugement du Tribunal Régional. Il a rejeté l'assimilation aux domestiques et a affirmé l'applicabilité des normes de la loi du 18 décembre 1919 aux restaurants (en se basant sur l'article 11, alinéa A, lequel autorise le travail du dimanche dans les restaurants), au surplus le Tribunal Suprême a décidé que « les normes de ladite loi, relatives à la durée du travail, ont un caractère impératif, et les contraventions à ces normes entraînent les conséquences prévues à l'article 18, indépendamment de l'intention de l'employeur, ou même du consentement à la contravention exprimé par les salariés ».

Trois Arrêtés du Conseil des Ministres en date du 29 octobre 1923 (*Moniteur Officiel*, n° 118, litres 945. 946 et 947) ont étendu l'application de la loi du 18 décembre 1919 après leur annexion au territoire de Vilna (contesté par la Lithuanie), au territoire de Spisz et Orawa (contesté par la Tchéco-Slovaquie) et aux vastes territoires annexés en vertu du traité de Riga avec la Russie (voievodies orientales). Un Arrêté du Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce en date du 15 décembre 1923 a étendu à tous ces territoires l'application des différents arrêtés ministériels se rapportant à la loi sur la durée du travail.

En résumé de cette législation, d'ailleurs encore confuse et mal déterminée, il convient de noter les traits suivants : journée de 8 heures et semaine de 46 heures (la Conférence de Washington prévoyait 48 heures), universalité de cette règle, absence du principe de la limitation équivalente, exception faite pour les transports, même dans la forme autorisée par la Conférence (calcul pour une période de trois semaines pour les travaux par équipes, faculté de

prolonger la durée du travail jusqu'à 9 heures par jour lorsque la durée du travail les autres jours est inférieure à 8 heures), possibilité restreinte de prolonger la durée du travail, forte majoration du salaire par les heures de travail supplémentaires, interdiction du travail de nuit, les dimanches et jours fériés sauf exceptions.

Néanmoins, quoique la législation polonaise ait distancé le projet de Convention Internationale adopté à Washington, ce projet n'a pu encore être ratifié par la Pologne. Deux points de la loi du 18 décembre 1919, d'ailleurs peu importants, s'y opposent : alors que le projet de Convention prévoit une majoration de 25 % pour toutes les heures supplémentaires, la loi polonaise (article 4) ne prévoit pas de majoration pour les dérogations dites nécessaires (travaux précédant ou suivant la production, ayant pour but la garde des matériaux ou des établissements, métiers ruraux liés à la production agricole). D'autre part, alors que le projet de Convention dispose que les normes par lui prescrites ne pourront être suspendues qu'en cas de guerre ou d'événement présentant un danger pour la sécurité nationale, la loi polonaise (article 6, dernier alinéa) emploie le terme assez élastique de « nécessité nationale ».

La Pologne a pu cependant ratifier un autre projet de Convention Internationale relatif au domaine visé par la loi du 18 décembre 1919, le projet de Convention adopté par la Conférence de Genève le 17 novembre 1921 sur le repos hebdomadaire ininterrompu de 48 heures (loi autorisant la ratification en date du 19 décembre 1923, dépôt du document de ratification au Secrétariat Général de la Société des Nations le 21 juin 1924).

Signalons ici l'unique dérogation importante au principe de la journée de 8 heures, laquelle fut admise à une certaine époque en Haute-Silésie (d'ailleurs non soumise à la loi du 18 décembre 1919). Le 18 juillet 1924, vu la crise industrielle et sous la menace de la fermeture de nom-

breux établissements, le Ministre du Travail autorisa la prolongation dans la métallurgie de la durée du travail jusqu'à 10 heures par jour (néanmoins la durée du travail ne devant en aucun cas excéder celle d'avant-guerre). La vigueur de cet Arrêté rendu pour 3 mois a été prolongée en Octobre pour 3 mois encore (jusqu'au 21 janvier 1925). Néanmoins, le Président du Conseil des Ministres ayant promis le 31 juillet 1924 que le nouvel état de choses n'était que provisoire, un contrat collectif conclu le 17 janvier 1925 rétablit la journée de 8 heures pour toute la métallurgie (celle du fer exceptée) ; un retour systématique à la journée de 8 heures suivit.

En ce qui concerne les domestiques et les travailleurs à domicile non soumis à la loi du 18 décembre 1919 leur situation est réglementée pour les domestiques par les lois des anciens empires datant de la seconde moitié du XIX^e siècle (en Russie loi du 24 mai 1861), sauf dans l'ancien territoire prussien, où, à la suite de l'abolition en 1918 de l'ancienne *Gesindeordnung*, il n'existe point de normes juridiques spéciales en cette matière ; il existe cependant un projet de loi polonaise (ce projet prévoit une durée du travail de 12 heures, interrompue par un repos de 3 heures, un repos de nuit de 8 heures, etc.). La situation des travailleurs à domicile n'est réglementée que dans l'ancien territoire prussien, où elle est régie par la loi allemande du 20 décembre 1911 ; il existe également un projet de loi polonaise sur le travail à domicile. L'activité du législateur polonais n'a pas embrassé non plus les ouvriers agricoles, quoique pour eux les clauses des contrats collectifs conclus pour des vastes territoires remplacent dans une grande mesure les normes législatives.

Quelle a été l'application en pratique de la loi du 18 décembre 1919 ? Il convient de s'y arrêter, car il est curieux de connaître le sort des normes édictées par la loi au contact de la vie réelle. Les données qui suivent sont emprun-

tées aux Rapports des Inspecteurs Régionaux du Travail pour les années 1923 et 1924.

Il résulte de ces rapports que la loi est relativement respectée dans la grande industrie et à Varsovie, où le contrôle est effectif, et ne l'est point en province dans les petits établissements. Citons textuellement certains passages des Rapports, en commençant par l'année 1923, qui nous peignent les relations existantes.

Ainsi, en 1923, pour la II^e Région (voievodie de Varsovie) :

« Dans les villes provinciales le contrôle des normes relatives à la durée du travail est très difficile. Les inspecteurs assurent qu'à leur arrivée dans une ville ils réussissent, et même pas toujours, à visiter dans une nuit à peine un établissement ; tous les autres, sans même excepter les moulins autorisés à moudre la nuit, sont immédiatement arrêtés par mesure de prudence, afin que l'inspecteur ne puisse pas constater, en causant avec un ouvrier s'orientant moins que les autres, que le moulin travaille avec deux équipes de 12 heures chacune au lieu de trois de 8 heures, ainsi qu'il aurait dû le faire ; du reste, presque chaque personne interrogée répond qu'elle travaille huit heures par jour, et seulement quand on exige d'elle l'indication des heures pendant lesquelles elle travaille, il n'en résulte pas toujours huit heures. » Les employeurs, malgré les efforts des inspecteurs, résistent à la journée de 8 heures ; les tribunaux, primitivement indulgents, sont devenus plus sévères.

Pour la III^e Région (voievodie de Lodz, région industrielle par excellence) :

« Ainsi qu'il résulte des chiffres des rapports, le travail acharné de cinq ans des inspecteurs non seulement n'a pas abouti même dans une mesure insignifiante à un respect plus grand des normes de protection, et avant tout de celles relatives à la durée du travail, mais au contraire la

comparaison de la période précédente avec la période actuelle, démontre une sérieuse augmentation durant cette dernière du nombre des contraventions. Ces contraventions ont été, du reste, constatées presque exclusivement dans la petite et moyenne industrie, qui fournissent 90 % du nombre des contraventions. »

Dans les voievodies agricoles la loi sur la durée du travail semble être respectée en 1923 ; les ouvriers sont néanmoins (comme partout ailleurs) généralement hostiles à l'interruption obligatoire du travail pendant une heure après six heures de travail (article 17), préférant quitter l'établissement une heure plus tôt ; pour la IV^e Région (voievodie de Kielce) un cas est même signalé où les ouvriers ont forcé la direction d'abolir cette interruption, ce qui a donné lieu à une affaire judiciaire.

Pour la VIII^e Région (voievodies de Lwow et Tarnopol) :

« La loi du 18 décembre 1919 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce, ainsi que l'ont démontré les inspections des établissements industriels et commerciaux, n'est pas respectée, aussi bien par la faute des employeurs que des ouvriers. Les ouvriers travaillent volontiers durant des heures supplémentaires et même la nuit (dans les boulangeries, moulins, imprimeries de journaux) à condition de recevoir un salaire majoré prévu à l'article 16 de la loi du 18 décembre 1919 pour les heures supplémentaires. Les tribunaux, se basant sur les témoignages d'ouvriers témoins intéressés grâce au salaire supplémentaire, étaient de l'opinion que ces contraventions avaient lieu du consentement des ouvriers et à ce titre relâchaient les prévenus. Les sentences des tribunaux n'étaient pas communiquées aux inspecteurs. Inutile d'ajouter que ce traitement indulgent des contraventions par les tribunaux ne contribuera pas au respect de la loi. »

« L'ouvrier qui reçoit 50 %, soit 100 % de plus, pour

les heures supplémentaires ne trahit pas l'employeur. C'est seulement pour cause de malentendus relatifs au salaire ou en cas de rupture du contrat que les abus sont divulgués. Parmi les employeurs et les ouvriers règne une opinion fermement établie que le travail durant des heures supplémentaires non autorisées ne constitue pas une contravention, pourvu que les normes de l'article 16 relatives à la majoration du salaire soient respectées. »

Pour la IX^e Région (voievodie de Stanislawow) :

« Les normes de la loi du 18 décembre 1919 sur la durée du travail n'ont pas rencontré le respect qui leur est dû, surtout dans les localités éloignées. Dans certains cas les entrepreneurs tâchaient de se disculper en invoquant le fait que la prolongation du travail avait eu lieu sur l'exigence des ouvriers. En effet, il y a eu des cas où des ouvriers se présentaient chez l'inspecteur le priant de prolonger la durée de la journée du travail ; ces prières évidemment n'ont pu être exaucées. La journée légale de six heures le samedi n'est respectée que dans les fabriques. »

Pour la X^e Région (voievodie de Posen) :

« Les contraventions aux normes de la loi sur la durée du travail sont nombreuses. Et c'est un fait caractéristique que même les ouvriers pour le bien desquels cette loi existe, demandent souvent la prolongation de la durée du travail et adressent dans ce sens des requêtes à l'inspecteur. Ceci provient du fait que les salaires des ouvriers sont minimes, ils essaient donc d'équilibrer leur budget par un travail supplémentaire. » « Les ouvriers nient souvent avoir travaillé plus de huit heures, et de pareils témoignages rendent impossible l'assignation par le ministère public. » « Il convient de signaler que les grands établissements respectent généralement la loi. L'énorme majorité des contraventions a été constatée dans les petits établissements ». »

Pour la XI^e Région (voievodie de Poméranie) :

« Les grands établissements observent la semaine de 46 heures. Les petits établissements néanmoins, qui dominent, travaillent généralement 48 heures par semaine. Vu le système local du salaire par heure, les ouvriers acceptent la prolongation de la durée du travail, désirant de cette manière augmenter quelque peu leurs salaires de famine. Il faut ajouter que le travail supplémentaire, lequel doit être rémunéré d'après l'esprit de la loi par un salaire plus élevé, est payé comme le travail ordinaire. Si l'inspection du travail voulait en tirer les conséquences logiques, elle devrait s'ingérer dans les affaires de presque tous les établissements de la région. »

Pour la XII^e Région (territoire de Vilna et voievodie de Nowogrodek) :

« La lutte contre les contraventions dans le domaine de la durée du travail rencontre de grandes difficultés du fait que les ouvriers dans la majorité des cas ne se rendent pas compte de l'importance sociale de la journée de 8 heures et même collaborent avec les employeurs pour dissimuler les contraventions. Par exemple, dans une fabrique de Vilna, pendant une visite de nuit de l'inspecteur, les ouvriers qui y étaient employés illégalement, pendant qu'on laissait entrer l'inspecteur par une porte de la fabrique, s'éloignèrent du lieu en sortant par une autre entrée. »

Les inspecteurs signalent aussi que les longueurs de la procédure font perdre envie aux employeurs de demander la prolongation du travail, dans les cas où celle-ci est permise, aussi préférèrent-ils se passer d'autorisation.

En 1924, la situation de l'industrie a nettement empiré, vu la cessation de l'inflation et la réforme monétaire. Le ton des Rapports devient plus réservé, néanmoins les inspecteurs sont obligés de constater à chaque instant la fermeture de nombreux établissements, la diminution du nombre des ouvriers, la réduction dans la semaine du

nombre des journées de travail, etc. Cependant on peut tirer des Rapports pour l'année 1924 des données intéressantes relatives à l'application de la législation sur la durée du travail.

Pour la II^e Région (voievodie de Varsovie) le rapport signale que la loi de 1919 est observée dans la grande industrie ; dans la petite industrie (surtout dans la couture), dans les moulins, scieries, sucreries, la loi n'est guère observée. Dans les moulins, le travail de 12 heures est normal, l'accord dans ce sens s'y est fait entre employeurs et ouvriers et seul le renvoi provoque une plainte.

Pour la III^e Région (voievodie de Lodz) :

« Sous prétexte de l'arrêté ministériel du 10 décembre 1921, autorisant le travail de nuit pour la préparation des divers levains nécessaires à la production, le travail de nuit dans les boulangeries est devenu normal. Dans l'industrie, les ouvriers ont été tellement atteints par la réduction du nombre des journées de travail qu'ils acceptent souvent et même proposent de travailler en plus sans recevoir la majoration de 50 % prévue par la loi. »

Pour la V^e Région (voievodies de Lublin et de Volynie) le Rapport de l'Inspecteur Régional signale l'inobservation de la loi de 1919 dans les petits établissements par les employeurs de concert avec les ouvriers (même pour les voievodies agricoles empiriquement net en comparaison avec l'année précédente).

Pour la VI^e Région (voievodies de Bialystok et de Pologne) :

« La lutte contre les contraventions à la loi sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce rencontre des difficultés absolument insurmontables. Ces difficultés ont pour cause d'une part l'indulgence extraordinaire des tribunaux, d'autre part non plus seulement l'indifférence, mais au contraire la résistance des ouvriers. Quelques exemples serviront à illustrer ces affirmations. Un grand

établissement de filature était poursuivi pour la seconde fois devant le tribunal en vertu de l'article 18 de la loi du 18 décembre 1919 (lequel prévoit une amende de 10 à 1.000 zloty ou un emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois), cependant le Juge de Paix, malgré le fait de récidive, condamna le fabricant à 20 zloty d'amende, et appel ayant été fait, le Tribunal Régional confirma ce jugement. Dans une autre fabrique les ouvriers nièrent sous serment avoir travaillé 12 heures, craignant de perdre leur emploi, et le tribunal acquitta le propriétaire de l'établissement, quoique le directeur, son fils, ait reconnu le fait. De même les ouvriers d'une autre fabrique (teinturerie) poursuivis pour contravention constatée dans un procès-verbal à la loi sur la durée du travail, lesquels avaient volontiers et d'une manière logique informé l'inspecteur pendant sa visite, à l'audience, sous serment retirèrent, leurs témoignages et expliquèrent leurs signatures sous le procès-verbal par le fait de ne pas avoir compris son contenu ; l'inspecteur du travail déposa au Procureur une plainte pour faux serment, mais il n'y fut pas donné de suite à défaut de preuves. »

Les inspecteurs se plaignent d'ailleurs partout de l'indulgence des tribunaux.

CHAPITRE VI

Congés obligatoires.

Quoique le fait pour les ouvriers de jouir d'un congé payé soit un usage assez répandu, ce n'est que dans peu de pays que le législateur a cru devoir réglementer cette matière, surtout pour les salariés employés dans des entreprises privées.

En Autriche, à partir de la loi du 16 juillet 1910, les employés de commerce avaient droit à un congé payé (10 jours après six mois de service, 14 jours après 5 ans, 21 jours après 15 ans). La loi du 30 juillet 1910 est venue accorder le droit à un congé payé à tous les salariés ; aux termes de cette loi les ouvriers ayant servi un an ont droit à un congé de sept jours et ceux ayant servi 5 ans — quatorze jours ; les ouvriers n'ayant pas atteint 16 ans — quatorze jours après un an de service.

Citons encore la loi tchéco-slovaque du 1^{er} juillet 1921, laquelle codifiant les clauses de contrats collectifs antérieurs est venue accorder aux ouvriers des mines le droit à un congé payé (5 jours après un service de un à cinq ans, 7 jours après un service de cinq à dix ans, 10 jours après un service de dix à quinze ans, 12 jours après un service de plus de quinze ans).

La loi polonaise sur les congés des salariés employés dans le commerce et l'industrie, faite pour tout le territoire, la Haute-Silésie exceptée, est du 16 mai 1922 (*Moniteur Officiel* n° 40, titre 334).

La loi débute par l'énonciation de la généralité de l'ap -

plication des normes par elles édictées (sauf par l'agriculture, les domestiques et les travailleurs à domicile) :

Article 1^{er} : « Les travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail dans l'industrie, les mines, le commerce, bureaux, communications et transports, hôpitaux, institutions d'assistance sociale et d'utilité publique ainsi que dans tous les autres établissements, même ceux qui ne poursuivent pas un but de gain, mais emploient cependant des salariés, indépendamment du fait que ces établissements constituent la propriété de particuliers, de l'Etat ou des municipalités, à l'exception cependant de ouvriers des entreprises saisonnières, où le travail dure moins de dix mois par an ont droit de jouir chaque année d'un congé payé.

Les artisans, employant quatre ouvriers ou un nombre moindre, ne sont pas soumis aux normes de cette loi. » Un arrêté rendu par le Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce en date du 11 juin 1923 (*Moniteur Officiel* n° 62, titre 464) précise qu'en cas de la diminution temporaire du nombre des ouvriers jusqu'à quatre ou moins, les ouvriers restés auront tout de même droit à un congé, si, durant la majeure partie de l'année précédente le nombre des ouvriers dans l'établissement avait dépassé quatre.

L'article 2 est relatif aux conditions de l'obtention et à la durée du congé : les travailleurs spécifiés à l'article 1^{er} ont droit à un congé de 8 jours (en Autriche 7), s'ils ont travaillé sans interruption une année dans l'établissement, et ont droit à un congé de 15 jours, s'ils ont travaillé sans interruption 3 ans (en Autriche 14 jours après 5 ans).

Que faut-il comprendre par interruption du travail ? Cette détermination a de l'importance puisque la loi exige pour l'obtention du congé que le travail soit ininterrompu. Le législateur a pris la peine de préciser pour certains cas ce qu'il fallait comprendre par « interruption » du travail.

Ainsi il est dit à l'article 2 que l'absence de l'ouvrier de l'établissement provoquée par sa maladie, un accident ou sa convocation à des exercices militaires ne doit pas être considérée comme une interruption pouvant entraîner pour l'ouvrier la perte ou la réduction du droit de jouir d'un congé (à moins que pour une de ces raisons le contrat n'ait été résilié, ainsi que le décide l'arrêté ministériel du 11 juin 1923) D'autre part il est dit à l'article 7 que dans le cas où le contrat sera dénoncé par l'employeur ou l'ouvrier et conclu à nouveau dans les trois mois qui suivent, cette interruption ne saurait être considérée comme entraînant pour l'ouvrier la perte du droit au congé (il aura donc droit au cumul des durées du travail sous l'empire des deux contrats). L'arrêté ministériel du 11 juin 1923, lequel au fond ne se borne pas à interpréter, mais développe également les dispositions de la loi, pose le principe que toute interruption du travail est susceptible d'entraîner la perte du droit au congé, mais comme d'autre part le même arrêté dispose que l'abandon non motivé du travail par l'ouvrier ne donne droit à l'employeur de lui refuser le congé que dans le cas où cet abandon aurait motivé la dénonciation du contrat, on a de la peine, vues les exceptions déjà indiquées, à concevoir une hypothèse d'interruption du travail en vertu de laquelle l'ouvrier puisse être privé de son droit au congé, hormis le cas de la résiliation du contrat suivie de la conclusion d'un nouveau contrat après un intervalle de plus de trois mois. Comme certains, malgré les termes cependant non équivoques de l'article 7, exigeaient pour l'ouvrier le droit de cumuler les durées du travail même dans ce cas, le Ministre de la Justice a demandé le 16 juillet 1923 une consultation à ce sujet au Tribunal Suprême. Le Tribunal a en conséquence rendu le 20 décembre 1923 une consultation qui décide que l'ouvrier ne pourra cumuler pour le calcul les durées de travail régies par deux con-

trats séparés par un intervalle de plus de trois mois, ceci en interprétant l'article 7 *a contrario*.

Dans la même consultation, le Tribunal Suprême a répondu à une autre question du Ministre de la Justice, à savoir : les ouvriers jouissant d'un congé ont-ils droit à un salaire pour les dimanches et jours fériés qui tombent pendant la durée du congé, thèse combattue par les syndicats des employeurs ; le Tribunal a répondu affirmativement, en se basant sur l'esprit de la loi du 16 mai 1922.

L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 est venu de même préciser que : pour le calcul de la durée du travail donnant droit au congé, il faudra défalquer toutes les interruptions (sauf la durée du congé et la durée de l'absence pour cause de maladie, d'accident ou convocation à des exercices militaires) ; la durée du congé n'est pas influencée par le fait que le travail de l'ouvrier a lieu non pas chaque jour, mais seulement durant certains jours de la semaine ; le changement de propriétaire ne peut avoir d'influence sur le congé ; le contrat de travail ne peut contenir aucune renonciation anticipée au droit de l'ouvrier tel qu'il est prévu par la loi (néanmoins il résulte d'une Circulaire de l'Inspecteur Général du Travail en date du 3 juillet 1922 que, quoique le contrat ne puisse contenir aucune renonciation anticipée au congé, rien n'oblige le travailleur de profiter de son droit, à condition que l'employeur ne l'y ait pas forcé).

La loi définit les cas qui entraînent la perte du droit au congé.

Entraînent la perte du droit au congé les cas suivants (article 3) : l'ouvrier perd droit au congé s'il a lui-même dénoncé le contrat de travail ou si le contrat de travail a été dénoncé pour des raisons qui donnent à l'employeur le droit de le faire sans avis préalable. (Ainsi que l'a précisé l'arrêté ministériel du 11 juin 1923, la résiliation du

contrat par la faute de l'ouvrier entraîne pour lui la perte du droit au congé, quand même il aurait déjà acquis un droit à ce congé, sans en avoir encore profité. Dans le cas où la résiliation du contrat aurait lieu pour raison autre que la faute de l'ouvrier, celui-ci a droit à un augment correspondant, s'il possède un droit acquis au congé).

Les cas entraînant la perte du droit au congé ont été précisés par une Circulaire de l'Inspecteur Général du Travail du 26 juin 1924 : 1° La dénonciation du contrat par l'ouvrier entraîne perte du droit au congé si les circonstances qui ont entraîné la résiliation étaient dues à l'ouvrier (à sa faute). 2° La dénonciation du contrat par l'employeur n'entraîne pas perte du droit au congé si les circonstances qui ont entraîné la résiliation étaient dues à l'employeur (à sa faute). 3° Si les circonstances qui ont entraîné la résiliation du contrat n'étaient dues à la faute ni de l'ouvrier ni de l'employeur, l'ouvrier conserve son droit au congé. Ainsi, pour l'ancien territoire russe, parmi les causes entraînant la résiliation de plein droit du contrat ou donnant droit de le dénoncer (articles 104, 105 et 106 du Code de l'Industrie russe) entraîneront la perte du droit au congé : la dénonciation unilatérale du contrat par l'ouvrier après préavis ou à la suite de la mort ou de l'incorporation dans l'armée d'un proche parent entretenant la famille, la résiliation du contrat à la suite de l'expulsion ou de la condamnation à l'emprisonnement de l'ouvrier, son incorporation dans l'armée ; la dénonciation unilatérale du contrat par l'employeur pour cause d'absence de l'ouvrier non motivée pendant trois jours ou motivée pendant deux semaines, mise en accusation de l'ouvrier pour un délit entraînant au moins l'emprisonnement, pour insolence et mauvaise conduite, pour cause de maladie contagieuse.

Au contraire, n'entraîneront pas la perte du droit au congé : la dénonciation unilatérale par l'ouvrier en cas de

mauvais traitements, manquement à la fourniture de la nourriture ou du logement convenu, dans les cas où le travail ruinait sa santé, la résiliation du contrat par consentement mutuel, en raison de l'accomplissement du terme ou du travail convenu, à la suite de l'arrêt de l'entreprise pendant plus de 7 jours pour cause de catastrophe; la dénonciation unilatérale par l'employeur après préavis.

La perte du droit à un salaire pendant la durée du congé sera encourue, ainsi que le dispose l'article 3 de la loi du 16 mai 1922, dans le cas où l'ouvrier aurait travaillé comme salarié dans un autre établissement pendant le congé.

L'article 2 contient des dispositions spéciales pour les jeunes ouvriers ayant moins de 18 ans (en Autriche 16). Les jeunes ouvriers jouissent d'un congé de 14 jours après une année de travail ininterrompu. Jouissent également de ce congé les apprentis et stagiaires, sans que les établissements employant jusqu'à quatre ouvriers soient exceptés. L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 a précisé ces normes comme il suit: si le jeune ouvrier a acquis un droit au congé spécial, il ne pourra en être privé dans le cas où le congé lui sera accordé après qu'il aura atteint sa 18^e année; les apprentis et stagiaires ont droit après une année de service à un congé de 14 jours indépendamment de leur âge et du nombre des ouvriers dans l'établissement.

L'article 2 contient de même des dispositions spéciales pour les travailleurs intellectuels: tous les travailleurs intellectuels employés dans le commerce, bureaux et industrie ont droit après six mois de service ininterrompu à un congé de deux semaines (en Autriche pour les employés de commerce 10 jours); après un an de service ils ont droit à un congé ininterrompu d'un mois (en Autriche 14 et 21 jours après 5 et 15 ans de service). Ainsi que le dit l'Inspecteur Général du Travail dans sa Circulaire du 3 juillet 1922 cette disposition ne doit pas être interprétée dans le sens

du cumul du congé de deux semaines et d'un mois, un employé ne pouvant jouir annuellement de plus d'un mois de congé. Ce congé ne devra généralement pas être fractionné, néanmoins sur le désir de l'employé appuyé de raisons sérieuses, des congés de deux semaines pourront lui être accordés après chaque six mois de travail.

L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 détermine les catégories suivantes des travailleurs devant être considérés comme intellectuels :

1^o Remplissant des fonctions administratives ou de surveillance et n'exécutant pas de travail physique, tels les administrateurs, intendants, employés attachés à la marche de l'établissement, tels les ingénieurs, techniciens, ouvriers-maîtres, maîtres-mineurs, expéditeurs. Et même une Circulaire de l'Inspecteur Général du Travail du 19 mai 1924 est venue préciser que le fait pour un ouvrier spécialiste d'exécuter un travail physique ne le privait pas du droit d'être considéré comme travailleur intellectuel, à condition qu'il remplisse un travail physique différent de celui du reste des ouvriers et occupe un poste responsable.

2^o Remplissant des fonctions de bureau et occupés à des travaux de chancellerie, de comptabilité, d'écriture, de dessin ou de calcul.

3^o Remplissant des fonctions dans le commerce, tels : les commis des magasins et des librairies possédant une instruction secondaire ou professionnelle ainsi qu'ayant accompli un stage réglementaire, les droguistes, pharmaciens, caissiers, commis-voyageurs, acquéreurs.

4^o Les artistes, tels : les musiciens, peintres, graveurs.

5^o Le personnel médical ainsi que le personnel médical auxiliaire qualifié.

Revenons à la loi du 16 mai 1922.

L'article 2 contient des normes spéciales pour les ouvriers des mines : les ouvriers employés dans l'industrie minière lorsqu'ils passent d'un établissement à un autre, n'inter-

rompent pas de ce fait la durée prescrite pour l'obtention du congé, si entre l'abandon du travail minier et la reprise de ce travail il ne s'est pas écoulé plus de 14 jours, si les établissements respectifs sont situés dans la même région, ou 21 jours si ces établissements sont situés dans des régions différentes. De plus (ainsi que le décide l'arrêté du 11 juin 1923) le mineur aura droit au bénéfice du calcul de la durée passée dans l'établissement précédent même dans le cas où, vu la faute contractuelle par lui commise et la rupture du contrat, il avait perdu droit au congé payé dans cet établissement. Ce principe sera de même appliqué en cas de changements multiples et successifs (c'est-à-dire séparés l'un de l'autre d'un intervalle ne dépassant pas 14 ou 21 jours).

L'article 4 est relatif au calcul du salaire pendant le congé. Cet article dispose que l'ouvrier reçoit pour toute la durée du congé une rémunération normale. Pour les cas où le travail a lieu par pièce, le traitement de l'ouvrier durant le congé devra être calculé en raison de la rémunération moyenne de l'ouvrier pendant les trois mois qui précèdent immédiatement le congé. L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 est venu préciser ces dispositions comme il suit: est considérée comme rémunération journalière normale, dans le cas où le travail est payé par jour ou par heure, un traitement répondant au salaire normal journalier qui aurait été payé à l'ouvrier s'il avait travaillé durant le congé, c'est-à-dire que les changements intervenus dans le taux du salaire pendant le congé devront être pris en considération. Dans les cas où l'ouvrier travaille dans l'établissement moins de six jours par semaine, le salaire journalier pour le congé pourra être autant de fois inférieur au salaire normal journalier combien le nombre moyen par semaine des journées de travail est inférieur à six, la période des trois mois précédents étant à envisager. Pour les cas du travail par pièce, pour le

calcul du traitement journalier pendant le congé, le travail total effectué par l'ouvrier durant les trois mois précédents, devra être divisé par le nombre des journées de travail dans cette période et le prix courant en vigueur pendant le congé devra être appliqué à ce quotient. Pour les cas où l'établissement, si la production dépasse un certain minimum, distribue des primes, l'ouvrier en congé aura droit à un augment correspondant, une période de trois mois étant à envisager pour le calcul. Le traitement pour le congé doit être payé d'avance, à moins que le contrat de travail ne prévoise une autre manière.

Pour les apprentis et stagiaires l'article 4 dispose que leur traitement pour la durée du congé ne pourra être inférieur à la cote sous laquelle ils ont le devoir d'être assurés à la Caisse-Maladie respective. Cette disposition signifie ceci : un apprenti ou stagiaire, même ne recevant pas de salaire, est cotisé à la Caisse-Maladie comme recevant un salaire journalier d'un zloty (article 20 alinéa V de la loi du 19 mai 1920 sur l'assurance-maladie); étant donné que les prestations pécuniaires à payer par la Caisse à l'assuré malade comportent 60 % de son salaire journalier, il résulte qu'un apprenti ou stagiaire même ne recevant aucun salaire aura droit durant son congé de deux semaines à recevoir de son employeur un traitement journalier de 60 grosz (60 centimes-or).

L'article 5 détermine l'ordre à suivre pour l'obtention du congé entre les ouvriers. Cet article dispose que les ouvriers ont droit de s'entendre entre eux pour déterminer l'ordre à suivre pour l'obtention du congé par chaque ouvrier ; dans ce but les délégués des ouvriers doivent dresser des listes des personnes ayant droit au congé, séparément pour chaque mois et de concert avec la direction de l'entreprise; en cas de désaccord, c'est l'inspecteur de district qui décide. L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 est venu préciser la manière dont seraient dressées les listes

des personnes ayant droit au congé. Cet arrêté décide que dans les établissements où il existe une représentation permanente des ouvriers reconnue par la direction de l'entreprise, cette représentation sera compétente pour exercer les droits reconnus par la loi aux délégués ouvriers, si cette compétence n'est contestée ni par les ouvriers ni par la direction ; dans le cas contraire et à moins qu'il n'en ait été convenu autrement entre les ouvriers et la direction, les délégués devront être élus à l'assemblée générale des ouvriers de l'établissement au scrutin secret et proportionnel. (Il sera élu 1 délégué dans les entreprises employant jusqu'à 10 ouvriers, 3 dans celles employant de 11 à 50 ouvriers, 3 dans celles employant de 51 à 100 ouvriers. Au-dessus et jusqu'à 500 il sera élu un délégué en plus pour chaque centaine d'ouvriers, et si le nombre des ouvriers dépasse 500, il sera élu un délégué en plus pour chaque 500 ouvriers. Les ouvriers des sections autonomes de l'établissement auront droit d'élire des délégués et dresser des listes sans prendre part à l'assemblée générale. Ce droit appartient dans tous les cas aux travailleurs intellectuels). Les oppositions relatives à la régularité des élections devront être adressées dans le courant d'une semaine à l'inspecteur du district compétent, lequel pourra ordonner un nouveau scrutin.

Il est permis de douter si cette réglementation est suffisamment respectueuse du principe de l'autorité qu'il convient de laisser au patron dans la direction de l'entreprise (ainsi que l'a fait la loi autrichienne).

L'article 5 ajoute qu'en cas de maladie de l'ouvrier le mettant dans l'impossibilité de jouir du congé qui lui est dû, ce congé devra, à la demande du malade, être reporté à l'un des trois mois qui suivent.

L'article 5 dispose de même que dans la période allant du 1^{er} mai au 30 septembre, un congé devra être accordé à au moins 50% du nombre total des ouvriers employés dans

chaque entreprise ; en cas de nécessité provoquée par la nature de la production le Ministre du Travail a droit d'établir une autre proportion pour certaines branches de la production ou pour certaines entreprises seulement.

En conséquence, l'arrêté ministériel du 11 juin 1923 a autorisé de reporter entièrement les congés des ouvriers à une époque autre que celle allant du 1^{er} mai au 30 septembre après avis à l'inspecteur compétent pour les établissements appartenant aux branches de l'industrie suivantes : *a*) réparation des machines agricoles; *b*) industrie du bâtiment non saisonnière ; *c*) fonderies, forges et serrureries liées à l'industrie du bâtiment ainsi qu'à la construction et à la réparation des machines agricoles ; *d*) réparation des toits ; *a*) fabriques de couleurs et vernis nécessaires à l'industrie du bâtiment ; *f*) constructions en fer extérieures ; *j*) production de pierres artificielles techniques et du bâtiment; *h*) production de mortiers, ciments, chaux, gypse, albâtre; *i*) la production non saisonnière de briques, tuiles, tuyaux de drainage, carreaux de brique émaillée ; *j*) extraction et emmagasinement du pétrole et des gaz de terre ; *k*) production non saisonnière des articles de consommation ; *l*) stations climatiques, hôpitaux, hôtels, pensions, restaurants, confiseries, cafés et magasins situés aux stations climatiques. Les mines de fer ont droit après avis de l'inspecteur de district compétent, de réduire le nombre des travailleurs jouissant d'un congé entre le 1^{er} mai au 30 septembre à 25 % du personnel.

La loi du 16 mai 1922 (article 6) donne de même au Ministre du Travail de concert avec le Ministre de l'Industrie et du Commerce, et après audition de l'opinion des syndicats professionnels des ouvriers et des employeurs, le droit d'établir pour certains groupes d'établissements des exceptions à la loi, en particulier en ce qui concerne l'obtention de congés par les personnes responsables et l'époque

de cette obtention, faculté dont il n'a d'ailleurs pas encore fait usage.

La loi du 16 mai 1922 contient des mesures transitoires : l'article 8 dispose que la durée du travail passée dans une entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi confèrera aux salariés les droits prévus par la loi (effet rétroactif); l'article 9 ajoute que les contrats individuels ou collectifs assurant aux travailleurs des congés payés à des conditions plus avantageuses que celles prévues par la loi, restent en vigueur. (L'arrêté ministériel du 11 juin 1923 interprète cette disposition comme il suit : les clauses des contrats plus avantageuses pour les ouvriers que les normes édictées par la loi devront être conservées tant que le contrat restera en vigueur; quant aux clauses moins avantageuses, elles devront être mises en harmonie avec les normes de la loi; inutile d'ajouter qu'une pareille interprétation peut facilement conduire à de véritables iniquités.)

Le Ministre du Travail de concert avec le Ministre compétent est chargé de l'application de la loi (article 11), laquelle entre immédiatement en vigueur (article 12).

Les contraventions aux dispositions de la loi seront punies par voie judiciaire d'une amende allant jusqu'à 50.000 marks (soit actuellement, en vertu de l'arrêté du Conseil des Ministres du 21 janvier 1924, 100 zloty) ou d'un emprisonnement ne pouvant dépasser un mois (article 10).

Signalons ici que le projet de la loi relatif au travail des domestiques prévoit pour eux le droit à un congé de deux semaines après un an de service.

Quelle a été l'application en pratique de cette législation dont on chercherait en vain l'équivalent ailleurs ? Les rapports des Inspecteurs Régionaux fournissent à cette égard des données intéressantes.

Les Rapports signalent que le but de la loi, laquelle a voulu pour la préservation de la race assurer un repos

au travailleur, n'a pas été compris par la classe ouvrière; les travailleurs envisagent le droit au congé comme un augment au salaire et consentent en conséquence généralement à travailler durant le congé, à condition que leur salaire soit dédoublé pour cette période, quoique les inspecteurs du travail soient hostiles à cette pratique, qui trouve d'ailleurs une explication dans les salaires peu élevés.

De plus les travailleurs ne dressent guère les listes des personnes ayant droit au congé et s'en désintéressent complètement.

La législation sur les congés étant généralement comprise par les ouvriers comme signifiant un droit à un augment au salaire quelle a été l'attitude des employeurs ? Il convient de faire une différence entre les grands et les petits établissements, ces derniers étant de beaucoup moins respectueux aux dispositions de la loi que les premiers.

On peut dire qu'en 1923 la loi est respectée dans les grands établissements et que son application ne suscite pas de grandes difficultés ; cependant les employeurs profitent parfois du congé pour raccourcir le terme de préavis, pratique évidemment illégale.

La situation change en 1924 à la suite de la crise industrielle. Le mécontentement des employeurs devient très grand et une forte opposition se fait sentir, laquelle trouve son expression dans un refus de se conformer aux normes de la loi. Dans certaines voievodies (telles que les voievodies de Lublin et de Volynie, formant ensemble la Ve région) la loi cesse tout simplement d'être appliquée. Partout les employeurs s'obstinent à affirmer qu'ils ne sont pas obligés de payer les dimanches et jours fériés tombant pendant le congé, ceci malgré la consultation rendue par le Tribunal Suprême le 20 décembre 1923.

CHAPITRE VII

Protection du travail des jeunes ouvriers et des femmes.

La protection du travail des femmes et des jeunes ouvriers avait fait l'objet d'une réglementation spéciale dans les Etats entre lesquels la Pologne était partagée. Ainsi, en ce qui concerne les femmes, en Allemagne elles ne pouvaient travailler plus de dix heures par jour du lundi au vendredi, ni plus de huit heures les samedis et veilles de fêtes. Le travail de nuit leur était interdit. Les femmes enceintes ne devaient pas être occupées pendant une période de huit semaines, dont six après leur délivrance. L'emploi des femmes aux travaux souterrains était également interdit. En Autriche le maximum de la durée du travail pour les femmes était le même que pour les hommes (11 heures). Les femmes enceintes avaient droit à un repos de quatre semaines. L'emploi des femmes aux travaux souterrains ainsi que leur travail de nuit étaient de même interdits. L'Allemagne et l'Autriche avaient d'ailleurs toutes deux ratifié en 1908 la Convention de Berne du 26 septembre 1906 portant l'interdiction du travail de nuit (de 10 heures du soir à 5 heures du matin) pour les femmes.

La législation russe était beaucoup moins avancée : l'article 122 du Code de l'Industrie prévoyait, en ce qui concerne les femmes, l'interdiction du travail de nuit pour les établissements de l'industrie textile, l'Office Général pour l'Industrie des fabriques et des mines ayant du reste

le droit d'étendre cette interdiction aux établissements appartenant à d'autres branches de l'industrie, faculté dont il avait d'ailleurs largement usé. Était considéré comme travail de nuit l'intervalle allant de 9 heures du soir à 5 heures du matin ou pour les établissements travaillant 18 heures par jour avec deux équipes, l'intervalle de 10 heures du soir à 4 heures du matin (articles 122 et 123). Néanmoins il était permis aux Offices de Gouvernement pour l'Industrie des Fabriques et des Mines d'autoriser en cas de nécessité le travail de nuit des femmes, mais alors elles ne devaient être employées au travail avant midi les jours qui suivaient le travail de nuit (article 124). L'interdiction de l'emploi des femmes aux travaux souterrains n'était portée dans tout l'Empire que pour le Royaume de Pologne (article 126). La durée maximum du travail pour les femmes était la même que pour les hommes (11 heures $1/2$) ; il n'existait pas de normes sur le repos obligatoire des femmes en couches.

Passons maintenant à la situation faite aux jeunes ouvriers par ces législations :

En Allemagne un enfant ne peut entrer dans une fabrique que lorsque il a satisfait à la loi scolaire, or l'obligation scolaire finit en Prusse (seul pays de l'Empire auquel fussent soumis des territoires appartenant actuellement à la Pologne) à 14 ans. De 14 à 16 ans les adolescents ne devaient travailler que dix heures par jour, ce travail devant être coupé de trois repos, dont deux d'une demi-heure et un au milieu du jour, d'une heure. Le travail de nuit leur était de même interdit.

En Autriche l'enfant était admis à 12 ans dans les bureaux et ateliers sans moteurs mécaniques, à 14 ans dans les fabriques ; de 12 à 14 ans l'enfant était encore astreint à l'obligation scolaire et ne devait en conséquence travailler plus de trois heures par jour ; à partir de 14 ans plus de limitation spéciale à la durée du travail, c'est-à-

dire maximum de 11 heures. Le travail de nuit était interdit pour tous les enfants n'ayant pas 16 ans accomplis.

La législation russe contenait les dispositions suivantes : les enfants n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans ne pouvaient être admis à travailler dans l'industrie (article 108 du Code de l'Industrie). Les enfants de 12 à 15 ans ne devaient pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 4 heures de suite sans repos. Dans les établissements travaillant avec deux équipes 18 heures par jour, la durée de leur travail pouvait, lorsque les besoins de la production l'exigeaient, et après avis à l'inspection des fabriques, être prolongée jusqu'à 9 heures par jour (article 109). Les enfants de 12 à 15 ans ne devaient pas non plus être admis à des travaux pouvant nuire à leur santé (article 111). Le travail de nuit (déterminé de la même manière que pour les femmes, selon que le travail avait lieu avec une ou deux équipes) était interdit aux enfants de 12 à 15 ans. Par exception leur travail de nuit dans les verreries était autorisé, à condition que la durée journalière du travail ne dépasse dans ce cas 6 heures par jour et à condition que l'enfant ne soit employé dans la journée qui suit avant que douze heures ne se soient écoulées depuis son emploi au travail de nuit (article 110). Pour les adolescents de 15 à 17 ans le maximum de la durée journalière du travail était le même que pour les adultes ; leur emploi au travail de nuit était réglementé de la même manière que pour les femmes (article 122, 123 et 124 du Code de l'Industrie).

En Pologne ces dispositions protectrices devaient bientôt devenir en grande partie surannées, car la loi du 18 décembre 1919 faite pour les hommes adultes édicte des normes de protection plus efficaces ; de ce fait, il résulta une absence d'une législation spéciale concernant les femmes et les jeunes ouvriers, surtout pour l'ancien terri-

toire russe (c'est ce qui explique le nombre comparative-ment minime des contraventions aux normes de protection en cette matière qu'on remarque en examinant le tableau dont j'ai fait suivre l'exposé sur l'organisation administrative du travail).

Ce n'est que tardivement que le législateur polonais s'est décidé à combler cette lacune, car la loi relative au travail des jeunes ouvriers et des femmes (faite pour tout le territoire, la Haute-Silésie exceptée) n'a été adoptée que le 2 juillet 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 65, titre 636).

La loi contient 22 articles et est divisée en 5 sections (dispositions générales, travail des jeunes ouvriers, travail des femmes, pénalités, dispositions transitoires). C'est à peu près dans cet ordre que nous en étudierons le texte.

La loi débute par l'énonciation du caractère supplémentaire des normes par elle édictées :

« Dans le domaine du travail des jeunes ouvriers et femmes, employés dans les établissements de travail industriels, des mines, de métallurgie, dans le commerce, bureaux, communications et transports, même dans les établissements qui ne poursuivent pas un but de gain, s'ils sont gérés industriellement, indépendamment du fait que ces établissements constituent la propriété de particuliers, de l'Etat ou des municipalités — ont force obligatoire les normes générales prévues par la loi du 18 décembre 1919 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce complétées par les dispositions de la présente loi (article 1).

En ce qui concerne la situation faite aux jeunes ouvriers il convient de faire les remarques suivantes : il est interdit d'employer les enfants à un travail salarié avant 15 ans accomplis (article 5), quoique l'obligation scolaire finisse à 14 ans, disposition conforme à l'article 102, alinéa 4, de la Constitution. Les mesures de protection prévues par la

loi du 2 juillet 1924 ne visent donc que les jeunes ouvriers, c'est-à-dire les personnes des deux sexes de 15 ans à 18 ans accomplis (article 2). De plus, la protection de la loi s'étend également aux jeunes apprentis et stagiaires (article 3). Il est prévu aux dispositions générales que les ouvriers ne pourront être employés dans des conditions où le travail est particulièrement dangereux ou nuisible à la santé (disposition conforme à l'article 102, alinéa 4 de la Constitution), ainsi que pour des travaux pénibles ou dangereux pour la santé, la moralité ou les bonnes mœurs. La liste de ces travaux sera établie au fur et à mesure que la nécessité s'en présentera par le Ministre du Travail de concert avec le Ministre compétent après audition de l'opinion des organisations professionnelles des employeurs et des ouvriers (article 4).

Un jeune ouvrier ne pourra être admis au travail que s'il présente un certificat comme quoi il a accompli sa 15^e année ainsi qu'une autorisation des parents ou du tuteur et seulement s'il rapporte la preuve d'avoir satisfait à l'obligation scolaire. (Un arrêté du Ministre du Travail de concert avec le Ministre des Cultes et de l'Instruction Publique en date du 31 décembre 1924, *Moniteur Officiel* de 1925 n° 4, titre 40, est venu restreindre l'application de cette disposition aux anciens territoires autrichien et prussien, la situation pour l'ancien territoire russe devant être réglementée au fur et à mesure de l'introduction de l'enseignement obligatoire); enfin, un certificat délivré par un médecin désigné par l'inspection du travail, comme quoi le travail en question ne dépasse pas les forces du jeune ouvrier (article 5). Les certificats sont gratuits et exempts du droit de timbre. Au surplus la direction de l'entreprise est obligée de tout temps, si l'inspecteur du travail l'exige, d'organiser un examen gratuit des jeunes ouvriers par un médecin désigné par l'inspection du travail afin d'établir si le travail auquel

est employé le jeune ouvrier ne dépasse pas ses forces physiques et ne nuit pas à son développement. En se basant sur les conclusions du médecin, l'inspecteur du travail a le droit d'interdire l'emploi du jeune ouvrier au travail en question, tout en indiquant en même temps le genre de travail auquel le jeune ouvrier peut être employé (article 7).

Les jeunes ouvriers ne peuvent être employés au travail pendant des heures supplémentaires, à l'exception des cas de catastrophe survenue ou imminente, de détérioration menaçant les matériaux ou instruments, tels qu'ils sont définis à l'article 6, alinéa A. de la loi sur la durée du travail (article 10).

L'article 8 est relatif au repos de nuit des jeunes ouvriers. Cet article dispose que le repos de nuit des jeunes ouvriers doit durer au moins 11 heures sans interruption et comprendre pour les établissements travaillant avec une équipe l'intervalle entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, et pour les établissements travaillant avec deux équipes de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

L'interdiction du travail de nuit n'est pas applicable aux jeunes ouvriers mâles ayant dépassé 16 ans dans les cas suivants :

a) Dans les cas de force majeure qu'on ne pouvait ni prévoir ni éviter, lesquels sans avoir le caractère de périodicité, constituent un empêchement au fonctionnement normal de l'établissement.

b) Dans certaines branches de l'industrie, dont la liste suit, pour le travail qui, de par la nature des choses, doit durer sans interruption jour et nuit, telles :

1. — Les fabriques de fer, d'acier, travaux pour lesquels on emploie des hauts-fourneaux et fourneaux de régénération, galvanisation de la tôle de fer et du fil de fer (à l'exception des ateliers de dérouillement).

2. — Verreries.

3. — Fabriques de papiers.

4. — Sucrieries, fabricant du sucre brut.

c) Dans les mines de charbon leur travail de nuit entre 10 heures du soir et 5 heures du matin peut être autorisé, si l'intervalle entre deux durées du travail comporte habituellement 15 heures ; en aucun cas ce travail ne pourra être autorisé, si l'intervalle en question comporte moins de 13 heures.

La loi édicte des mesures relatives à l'instruction des jeunes ouvriers. A cet effet l'article 9 dispose que les jeunes ouvriers ont le devoir de fréquenter des écoles de perfectionnement ou pour analphabets, cette fréquentation devant être certifiée par l'établissement d'enseignement respectif (au moyen d'un livret scolaire, ainsi qu'est venu le préciser l'arrêté du 31 décembre 1924 déjà cité). L'employeur est obligé d'assurer la possibilité de cette fréquentation aux jeunes ouvriers ; à cet effet, si les heures scolaires coïncident avec les heures de travail, six heures par semaine devront être affectées aux études prises sur les heures du travail (arrêté du 31 décembre 1924 déjà cité). En ce qui concerne les jeunes apprentis et stagiaires l'article 9 de la loi institue pour eux le devoir de fréquenter des écoles de perfectionnement ou professionnelles ; à cet effet six heures par semaine devront leur être accordées, prises obligatoirement cette fois sur les heures du travail. L'employeur ou son préposé a le devoir de contrôler la fréquentation régulière de l'école par les jeunes ouvriers, en vérifiant le livret de présence et en y apposant sa signature (arrêté du 31 décembre 1924).

L'article II dispose que les employeurs occupant de jeunes ouvriers devront tenir un registre spécial à cet effet, dont le modèle sera établi par le Ministre du travail. Ainsi que l'a décidé l'arrêté du Ministre du Travail du 14 décembre 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 114, titre 1.023). Ce registre devra comprendre le numéro d'ordre, les nom et

prénoms du jeune ouvrier; date de naissance, adresse de l'ouvrier et de ses parents avec l'indication de leurs noms et prénoms, date de l'entrée dans l'établissement, documents présentés lors de la réception, genre du contrat, numéro des pièces d'identité, date de la sortie de l'établissement. La loi ajoute que ce registre devra toujours être tenu à la disposition de l'inspection du travail. Au surplus la loi oblige l'employeur d'afficher à un endroit en vue une liste des jeunes ouvriers employés dans l'établissement comprenant pour chacun son numéro d'ordre, nom et prénoms, heure du commencement du travail, heure de la fin du travail, interruption destinée au repos, genre du travail.

Il convient de dire ici quelques mots sur la ratification par la Pologne des projets de conventions internationales relatives à la protection des enfants et des jeunes ouvriers.

Une série de lois en date du 19 décembre 1923 (*Moniteur Officiel* de 1924, n° 7, titres 51, 52, 53, 54, 61 et 62) est venue ratifier les projets de conventions suivants (le document de ratification a été déposé au Secrétariat Général de la Société des Nations le 21 juin 1924) :

Le projet de convention adopté le 28 novembre 1919 par la Conférence de Washington, portant interdiction du travail industriel des enfants n'ayant pas 14 ans accomplis (en Pologne 15).

Le projet de convention adopté le 28 novembre 1919 par la Conférence de Washington sur l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes ouvriers n'ayant pas 18 ans accomplis. La loi du 2 juillet 1924 y est rigoureusement conforme, et même le législateur polonais a renchéri, puisqu'il définit la nuit comme l'intervalle entre 8 heures du soir et 6 heures du matin (sauf le cas du travail par deux équipes), alors que le projet de convention la définit comme allant de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

Le projet de convention adopté le 9 juillet 1920 par la

Conférence de Gênes sur l'interdiction du travail dans la marine pour les enfants n'ayant pas atteint 14 ans.

Le projet de convention adopté le 16 novembre 1924 par la Conférence de Genève sur la réglementation du travail dans l'agriculture des enfants n'ayant pas encore atteint 14 ans, de manière à ne pas nuire à leurs études scolaires.

Le projet de convention adopté le 11 novembre 1924 par la Conférence de Genève sur l'interdiction (sauf exceptions) de l'emploi dans la marine des jeunes gens n'ayant pas atteint 18 ans en qualité de soutiers et chauffeurs.

Le projet de convention adopté le 11 novembre 1924 par la Conférence de Genève relatif à l'examen médical obligatoire des enfants et jeunes gens n'ayant pas atteint 18 ans avant leur admission à bord des bateaux.

Passons maintenant aux mesures de protection prévues par la loi du 2 juillet 1924 pour les femmes.

L'article 12 contient l'interdiction de l'emploi des femmes aux travaux sous terre, au surplus il est prévu aux dispositions générales (article 4) que les femmes ne pourront être employées dans des conditions où le travail est particulièrement dangereux ou nuisible à la santé, ainsi qu'aux travaux pénibles ou dangereux pour la santé, la moralité ou les bonnes mœurs, et tout particulièrement les femmes ne pourront être employées aux transmissions, aux procès chimiques agissant d'une manière nuisible sur l'organisme et au transport des fardeaux. La liste de ces travaux sera établie au fur et à mesure que la nécessité s'en présentera par le Ministre du Travail de concert avec le Ministre compétent après audition de l'opinion des organisations professionnelles des employeurs et des ouvriers.

En ce qui concerne l'interdiction du travail de nuit, il est prévu ce qui suit : l'article 13 dispose que le repos de nuit des femmes doit durer au moins 11 heures sans interruption et comprendre pour les établissements tra-

vaillant avec une équipe l'intervalle de 8 heures du soir à 6 heures du matin (solution allant plus loin que celle admise par la Convention de Berne), et pour les établissements travaillant avec deux équipes, l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

Ces dispositions ne seront pas applicables aux femmes au-dessus de 18 ans dans les cas suivants : dans les cas prévus à l'article 6, alinéa A, de la loi du 18 décembre 1919 (cas de catastrophe), dans les cas prévus à l'article 11, alinéa A, de la même loi (utilité sociale et besoins quotidiens de la population), à l'exception des établissements appartenant à l'industrie productrice et transformatrice, enfin dans les cas où sont transformées des matières brutes ou demi-produits, susceptibles d'une détérioration très rapide, en tant que c'est indispensable pour préserver ces matériaux d'une détérioration immédiate. Néanmoins dans ce dernier cas on devra obtenir l'autorisation préalable de l'Inspecteur Régional compétent.

Dans les branches de l'industrie, soumises à l'influence des saisons de l'année (industrie saisonnière), ainsi que dans des circonstances motivées par les besoins particuliers de l'établissement dûment prouvés, le repos de nuit des femmes ayant dépassé 18 ans pourra être réduit à 10 heures par jour, mais seulement de 60 heures dans le courant de l'année et après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Inspecteur Régional compétent (article 14).

Relativement aux normes édictées pour la protection de la maternité, il convient de faire les remarques suivantes :

L'article 16 dispose que la femme a droit d'interrompre son travail après production d'un certificat médical attestant que ses couches auront lieu probablement dans six semaines. Au surplus le législateur polonais accorde à toute femme enceinte le droit d'interrompre son travail, à condition que ces interruptions n'excèdent pas 6 jours par mois. Il est interdit d'employer les femmes durant les six

semaines qui suivent leur délivrance. L'employeur ne pourra en aucun cas dénoncer le contrat en raison des interruptions du travail par les femmes telles qu'elles sont prévues par la loi.

L'article 15 ajoute que les femmes allaitant leurs enfants auront droit de jouir journellement de deux interruptions du travail d'une demi-heure chacune, prises sur les heures du travail. Dans les établissements où travaillent plus de 100 femmes l'entrepreneur a le devoir d'entretenir pour elles une installation de bain ainsi qu'une crèche pour les nourrissons. L'entrepreneur employant plus de 5 femmes a le devoir d'arranger pour elles des lieux d'aisance, cabinets de toilette et lavabos spéciaux.

Voyons maintenant l'attitude de la Pologne envers la législation internationale relative à la protection des femmes.

La Pologne a déclaré le 14 janvier 1921 adhérer à la Convention de Berne du 26 septembre 1906 portant interdiction du travail de nuit dans l'industrie pour les femmes.

En ce qui concerne le projet de convention adopté par la Conférence de Washington concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement, ce projet n'a pu encore être ratifié par la Pologne pour une raison de détail : le projet de convention donne à la femme le droit d'interrompre le travail pendant une période de 12 semaines en total et prévoit l'allocation d'une indemnité pour cet espace de temps ; la loi polonaise du 2 juillet 1924 prévoit de même une interruption de 12 semaines, mais en ce qui concerne l'indemnité la loi polonaise du 19 mai 1920 sur l'assurance-maladie, inspirée par la législation allemande, prévoit (article 30) une indemnité égale aux prestations légales en cas de maladie pour une période de 8 semaines seulement (en outre un secours d'allaitement pendant 12 semaines au maximum après

l'expiration de la période d'indemnité mentionnée).

La loi du 2 juillet 1924 édicte des pénalités pour les contraventions aux normes par elle prescrites (article 17). En cas de contravention la personne qui gère l'entreprise sera punie d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à six semaines et d'une amende allant de 50 à 250 zloty, ou d'une de ces peines seulement. Là où les anciennes législations prévoient des peines plus sévères, ces dispositions restent en vigueur. Le Juge de paix est compétent.

La loi contient des dispositions transitoires (section V) :

Les enfants n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans qui avant la promulgation de la loi avaient déjà commencé à travailler en qualité d'ouvriers ou d'apprentis sont soumis aux dispositions de protection édictées par la loi pour les jeunes ouvriers (article 18).

Les normes prescrites par la loi du 2 juillet 1924 ne restreignent point les droits que possède le Conseil des Ministres en vertu de l'article 6, alinéa D, de la loi du 18 décembre 1919, c'est-à-dire de prolonger la durée du travail en cas de nécessité nationale (article 21).

L'application de la loi est confiée aux Ministres du Travail et en ce qui concerne les pénalités au Ministre de la Justice (article 20).

L'entrée en vigueur de la loi pour chaque branche de l'industrie sera déterminée par un arrêté du Conseil des Ministres, sur la proposition du Ministre du Travail, pas plus tard néanmoins qu'une année après la promulgation de ladite loi (article 22).

En effet, un arrêté du Conseil des Ministres en date du 17 novembre 1924 (*Moniteur officiel*, n° 105, titre 954) est venu déterminer la date de l'entrée en vigueur de la loi ainsi qu'il suit : la loi du 2 juillet 1924 entre en vigueur dans toutes les branches de l'industrie à partir du 15 décembre 1924 et dans les établissements de travail soumis à l'Etat — à partir du 1^{er} janvier 1925, exception faite pour

les articles 7 et 15. L'article 7 (examen médical des jeunes ouvriers) et le premier alinéa de l'article 15 (cabinets de toilette spéciaux pour les femmes) entrent en vigueur à partir du 29 juillet 1925 ; quant aux alinéas 2 et 3 de l'article 15 (installation de bains, interruptions pour allaitement) ils entrent en vigueur à partir du 1^{er} avril 1925 ; néanmoins dans le cas d'impossibilité d'organiser les commodités prévues par l'alinéa 2, le Ministre du Travail pourra accorder un sursis, ne devant pas dépasser cependant le 29 juillet 1925.

Comment la loi du 2 juillet 1924 est-elle appliquée dans la pratique ? Il est impossible pour le moment de donner une réponse précise à cette question, car la loi n'est entrée en vigueur qu'en 1925 et les Rapports des inspecteurs régionaux du Travail pour cette année ne sont pas encore parus. Néanmoins les Rapports pour l'année 1924 fournissent déjà certains renseignements qui permettent de pronostiquer.

La loi du 2 juillet 1924 a une grande importance pour l'industrie, et c'est ce qui explique probablement les attermoissements du législateur (première lecture le 7 juin 1921), désenchanté déjà peut-être dans les résultats de son activité, d'autant plus que la crise industrielle avait commencé à sévir.

Il résulte des données rassemblées par les inspecteurs du travail que les jeunes ouvriers constituent en Pologne environ 6 % des salariés (5,2 % en 1922 ; 5,9 % en 1923 ; 6,4 % en 1924). Quant aux femmes elles constituent environ 25 % des salariés (dans la région industrielle de Lodz cette proportion atteint 42 % du nombre total des salariés). Dans certaines branches de l'industrie les femmes constituent la moitié des salariés, ainsi dans les filatures (49,5 % en 1923 ; 47,7 % en 1924) ; dans l'industrie de l'habit cette proportion est encore plus consi-

dérable, dans l'industrie du papier cette proportion atteint 80 % du nombre des salariés.

Les inspecteurs signalent dès 1924 que la loi du 2 juillet 1924 rencontrera de grandes difficultés, tout particulièrement l'installation des commodités prévues à l'article 15 et les interruptions pour allaitement ; au surplus les employeurs se désintéressent complètement de l'instruction des jeunes ouvriers, sauf dans les sucreries où il existe des écoles ; les syndicats des ouvriers se montrent de même indifférents en ce qui concerne l'application des normes prescrites par la loi pour la protection des femmes et des jeunes ouvriers ; l'interdiction du travail de nuit aura pour résultat de forcer beaucoup de femmes d'abandonner leur travail, là où le travail est le plus rémunérateur après 8 heures du soir (restaurants, confiseries, cinémas), d'autant plus que les hommes employés dans ces établissements exigent par l'entremise de leurs syndicats l'application des normes de la loi, afin d'éliminer les femmes.

CHAPITRE VIII

Contrat de travail. Protection des salaires. Les salaires pendant l'inflation.

Dans le domaine purement juridique des normes réglementant le contrat de travail et dans le domaine de la protection du salaire, le législateur polonais n'a point innové. C'est donc les législations anciennes qui continuent à régir cette matière. Il convient d'en dire quelques mots, en s'attachant surtout à la législation russe, vu son importance particulière pour la Pologne.

En ce qui concerne le contrat de travail, le Code de l'Industrie russe (article 86) renvoie aux normes du droit commun, tout en édictant plus loin des dispositions supplémentaires. Le contrat de travail est donc régi par les normes générales applicables aux contrats, en particulier au contrat de louage des services, la législation russe étant d'ailleurs conforme en cette matière au type traditionnel hérité du droit romain.

Donc rien à dire sur les conditions de formation et validité du contrat de louage des services ; signalons seulement l'article 2214 du Code civil de l'Empire de Russie (en vigueur dans les voievodies orientales de la Pologne) lequel défend de louer ses services pour une durée supérieure à cinq ans ; dans le Royaume de Pologne, où le Code Napoléon est en vigueur, on trouve l'article 1780, lequel dispose qu'on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. De même jusqu'à l'intro-

duction en 1876 du Code de Procédure civile russe est resté en vigueur dans le royaume de Pologne l'article 1781 (abrogé en France par la loi du 2 août 1868) lequel décide que « le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages ; pour le paiement du salaire de l'année échue ; et pour les acomptes donnés sur l'année courante ».

Rien de particulier à signaler en ce qui concerne les obligations et la responsabilité de l'ouvrier et de l'employeur.

En ce qui concerne la fin du contrat de travail, le Code de l'Industrie russe, semblable aux législations allemande et autrichienne, s'est efforcé de dresser une liste aussi complète que possible des hypothèses entraînant l'extinction ou donnant droit à la dénonciation du contrat par l'une des parties (articles 98, 104, 105, 106 du Code de l'Industrie).

Le contrat de travail est résolu de plein droit dans les cas suivants (article 104) : 1^o par consentement mutuel ; 2^o par accomplissement du terme ; 3^o par accomplissement du travail convenu ; 4^o après deux semaines (même terme en Allemagne et Autriche) écoulées depuis le préavis intimé par l'une des deux parties, si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée ; 5^o pour cause de l'expulsion de l'ouvrier ou de sa condamnation à un emprisonnement rendant l'exécution du contrat impossible ; 6^o pour cause de l'entrée obligatoire de l'ouvrier au service militaire ou public ; 7^o pour cause de refus d'un renouvellement à l'ouvrier d'un passeport à terme ; 8^o à la suite de l'arrêt pendant plus de 7 jours des travaux dans l'établissement pour cause d'incendie, inondation, explosion d'une chaudière et autres cas semblables

Le contrat pourra être résilié par la volonté unilatérale de l'employeur dans les cas suivants (article 105) : 1^o pour cause d'absence de l'ouvrier non motivée pendant trois jours de suite ou pendant six jours en total dans le cou-

rant du mois ; 2° pour cause d'absence motivée de l'ouvrier pendant deux semaines de suite ; 3° pour cause de la mise en accusation de l'ouvrier pour un délit entraînant au moins l'emprisonnement ; 4° pour cause d'insolence ou mauvaise conduite de l'ouvrier, si cette conduite constitue une menace aux intérêts de la fabrique ou à la sécurité personnelle d'une des personnes chargées de la direction ou de la surveillance ; 5° pour cause de la découverte chez l'ouvrier d'une maladie contagieuse.

L'ouvrier a le droit d'exiger la résiliation du contrat dans les cas suivants : s'il n'a pas touché son salaire au terme convenu (article 98) et en outre dans les cas suivants (article 106) : 1° pour cause de coups, graves offenses et en général de mauvais traitements de la part de maître, sa famille ou des personnes chargées de la surveillance des ouvriers ; 2° pour cause de manquement à la fourniture de la nourriture ou du logement convenu ; 3° dans les cas où le travail ruinait la santé de l'ouvrier ; 4° pour cause de mort du mari ou de la femme ainsi que d'autres membres de la famille, si ces derniers procuraient à la famille ses moyens d'existence ; 5° pour cause d'incorporation obligatoire dans l'armée d'un membre de la famille de l'ouvrier qui entretenait la famille.

Jusqu'ici nous avons parlé des contrats individuels, seuls connus par les anciennes législations ; actuellement en Pologne les contrats collectifs sont très répandus, surtout dans l'agriculture et l'industrie des mines (par exemple, en 1923, dans la voievodie de Kielce la totalité des travailleurs agricoles et 83 % des ouvriers des mines étaient soumis à des contrats collectifs) ; cependant, malgré cette fréquence des contrats collectifs, il n'existe encore aucune loi relative à cette matière, sauf dans les territoires ayant appartenu à l'Allemagne (voievodies de Posen et Poméranie, Haute-Silésie), où est en vigueur l'Ordonnance allemande sur les contrats collectifs et les conseils d'en-

treprise du 23 décembre 1918 (*Moniteur Officiel* du Reich, n° 192, p. 1456). Signalons cependant que le décret du 8 février 1919 rendu pour tout le territoire polonais relatif aux Syndicats Professionnels Ouvriers (*Moniteur Officiel*, n° 15, titre 209) en accordant aux Syndicats Ouvriers la personnalité morale et en leur conférant la pleine capacité de recevoir des libéralités, d'acquérir des immeubles et d'ester en justice leur confère de même le droit de conclure des contrats collectifs (article 6 du décret).

En ce qui concerne le règlement d'atelier, toutes les anciennes législations le déclaraient obligatoire (en Allemagne et en Autriche à partir de 20 ouvriers); ce règlement était soumis, en Allemagne exceptée, à l'homologation préalable du pouvoir supérieur (en Russie l'inspection des fabriques).

En ce qui concerne le droit de l'employeur d'infliger des amendes, en Russie il avait le droit de le faire dans les trois cas suivants (articles 143-152 du Code de l'Industrie) : malfaçon, flânerie (c'est-à-dire absence du lieu du travail pendant la majeure partie de la journée), l'amende devant être calculée dans ce cas en raison du temps perdu et ne pouvant dépasser par mois le salaire de six jours, l'ouvrier pendant d'ailleurs tout droit à un salaire pour le temps perdu, infraction à l'ordre (infraction aux mesures de sécurité, ivresse, scandale, etc.), l'amende pour chaque contravention ne devant excéder dans ce cas un rouble (actuellement en Pologne 2 zloty). La législation russe, inspirée par la législation allemande, prévoyait la publicité des amendes au moyen de leur inscription dans un registre spécial communicable aux inspecteurs des fabriques, l'affectation du produit intégral des amendes à des œuvres dans l'intérêt des ouvriers, au surplus les amendes ne devaient dépasser le tiers de la somme à toucher par l'ouvrier lors du paiement (en Allemagne pour chaque jour la moitié du salaire); néanmoins, si le total

des amendes dépassait le tiers du salaire, l'employeur avait droit de congédier l'ouvrier (article 149).

Relativement à la question de la protection du salaire de l'ouvrier il convient de faire les remarques suivantes :

En ce qui concerne le paiement du salaire à intervalles réguliers, la loi allemande abandonnait la détermination de l'époque du paiement à la volonté des parties, la loi autrichienne posait le principe que le paiement a lieu chaque semaine, mais admettait toute convention contraire ; la législation russe (article 97 du Code de l'Industrie) prévoyait que le paiement doit être effectué au moins une fois par mois, si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois, et au moins deux fois par mois, si le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

L'interdiction du Truck-system existait dans toutes ces législations : en Allemagne (Gewerbeordnung de 1891), en Autriche (Gewerbeordnung de 1885), en Russie (article 99 du Code de l'Industrie).

En Pologne, lors de la période d'inflation, le paiement en marchandises ne pouvait être considéré comme une infraction et fut largement pratiqué ; ce n'est qu'après la stabilisation que l'inspection du travail commence à exiger le respect des normes interdisant le Truck-system.

En ce qui concerne les éconômats, ils étaient autorisés en Allemagne et en Autriche, à condition de vendre des aliments au prix de revient ; il en était de même en Russie, les tarifs de vente ainsi que les prix pour le logement, droit d'usage des établissements de bains, etc., devant être approuvés par l'inspection des fabriques (articles 140 et 141 du Code de l'Industrie). La compensation en raison des fournitures était autorisée (article 100).

Pour ce qui est de l'insaisissabilité des salaires, la loi allemande édictait l'insaisissabilité absolue du salaire ; la loi autrichienne prévoyait l'insaisissabilité totale des salaires pour les travaux dits de durée (travaux dont la

durée est fixée par la loi, la convention ou l'usage à une année au moins, ou dont la durée est indéterminée, mais dont le cours ne cesse que par un préavis donné trois mois d'avance) n'excédant pas 2.000 couronnes par an, pour les autres salaires insaisissabilité jusqu'à concurrence des 2/3 ; quant à la loi russe, l'article 100 du Code de l'Industrie disposait que le salaire est insaisissable jusqu'à concurrence des 2/3 si l'ouvrier est célibataire ou jusqu'à concurrence des 3/4 si l'ouvrier est marié ou veuf (ayant des enfants).

Il convient, à titre de curiosité, de dire quelques mots ici sur la question du taux des salaires pendant la guerre et l'inflation. Les données que nous citerons seront surtout relatives au Royaume de Pologne, comme constituant la partie la plus importante de la Pologne, d'autre part c'est ici que les changements ont été les plus brusques, donc les plus caractéristiques.

Demi-années		Nombres index	Salaires
1914	1 ^{re} moitié	1	1
—	2 ^e moitié	1,3	1,01
1915	1 ^{re} moitié	1,4	1,02
—	2 ^e moitié	3	1,03
1916	1 ^{re} moitié	4,6	1,05
—	2 ^e moitié	5,3	1,08
1917	1 ^{re} moitié	7,2	1,25
—	2 ^e moitié	11,2	1,37
1918	1 ^{re} moitié	13,1	1,59
—	2 ^e moitié	15,6	2,61
1919	1 ^{re} moitié	16,0	5,24
—	2 ^e moitié	26,9	7,31
1920	1 ^{re} moitié	66,6	19,37
—	2 ^e moitié	161,5	55,40
1921	1 ^{re} moitié	325,8	59,43
—	2 ^e moitié	776,1	405,67

Le tableau précédent montrera la relation entre l'augmentation des nombres-index (calculés d'après les prix de cinq aliments : gruau d'orge, sucre, beurre, œufs, lait) et l'augmentation des salaires pour le Royaume de Pologne.

Il résulte de ce tableau que l'augmentation des salaires a été beaucoup plus lente que le renchérissement de la vie ; le brusque renchérissement de la vie dans la deuxième moitié de 1915 s'explique par l'occupation allemande alors survenue ; en 1918, à la suite de la crise industrielle aiguë provoquée par l'occupation allemande, les salaires descendent jusqu'à $\frac{1}{8}$ du taux d'avant-guerre, et l'on conçoit aisément la misère de la classe ouvrière ; en 1919 la situation de l'industrie s'améliore sensiblement, d'autre part un puissant mouvement de grèves, spontanées pour ainsi dire, contribue à élever les salaires, lesquels restent néanmoins infiniment plus bas que ceux d'avant-guerre. A partir de 1920, l'inflation en Pologne devient rapide, et en conséquence la question du taux des salaires entre dans une nouvelle phase.

Le 27 mai 1920 un Arrêté du Conseil des Ministres (*Moniteur Polonais*, n° 149) institue près de l'Office Central de Statistique une « Commission pour étudier les changements du coût de la vie pour les familles des travailleurs employés dans l'Industrie et le Commerce ». De même des commissions locales furent plus tard instituées : par un arrêté du Président du Conseil et du Ministre du Travail en date du 14 septembre 1920 (*Moniteur Polonais*, n° 231) à Posen, Lods et Sosnowiec (pour le bassin minier de Dombrowa), par un arrêté des mêmes ministres en date du 23 octobre 1920 (*Moniteur Polonais*, n° 248) à Czeszochowa, enfin par un arrêté des mêmes ministres du 17 janvier 1921 (*Moniteur Polonais*, n° 16, titre 34) à Lublin.

Ces commissions rédigeaient des rapports sur le renchérissement survenu depuis l'écoulement de chaque mois,

ces rapports étant rendus publics au moyen de la presse.

A partir de 1920, l'échelle mobile des salaires est appliquée en Pologne pour devenir universelle en 1923.

Le système applicable était le suivant : le salaire pour le mois à venir était déterminé en raison du salaire pour le mois écoulé augmenté proportionnellement au renchérissement de la vie pendant cette période. Ainsi, lorsque, par exemple le salaire avait été payé à l'ouvrier le 1^{er} janvier, le salaire qu'il devait toucher au 1^{er} février était déterminé en raison du renchérissement de la vie entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} janvier. Un système pareil évidemment ne garantit nullement l'ouvrier des conséquences de l'inflation, et en effet ainsi qu'il résulte des données rassemblées par l'Office Central de Statistique ce système de l'échelle mobile a procuré aux ouvriers des salaires se rapportant comme il suit au renchérissement de la vie : 1922 : janvier 100 %, février 97, 7 %, mars 92, 0, avril 89, 6, mai 92, 0, juin 93, 7, juillet 87, 1, août 87, septembre 84, 6, octobre 84, 1, novembre 75, 3, décembre 74, 3, 1923 : janvier 65, 7 %, février 62, 0, mars 75, 2, avril 91, 6, mai 88, 5, juin 74, 4.

Un autre système plus avantageux pour l'ouvrier n'a presque pas été appliqué, système consistant à ajouter au salaire à échéance un supplément proportionnel au renchérissement de la vie pendant la durée du mois pour lequel le salaire est payé (cependant même ce système est encore forcément imparfait, car si l'inflation continue, ce salaire fondra pour ainsi dire, à moins que l'ouvrier ne dépense toute sa solde le jour du paiement ou n'achète des valeurs stables, choses qui lui sont généralement impossibles).

Le tableau suivant, conforme aux données rassemblées par l'Office central de Statistique, démontre les changements survenus dans le taux des salaires pour certaines professions, l'unité prise étant le pouvoir d'achat du salaire.

Industrie du Métal				Filatures		Industrie graphique		Fonctionnaires de l'Etat. Catégories			
	Ouvrier qualifié		Mancœuvre	Tisserand	Mancœuvre	Compositeur	Aide	V	IX	XI	
1914	4,64	2,38	4,32	2,16	4,78	2,08	40,13	11,23	5,33		
1921											
Janvier	3,33	2,70	3,28	2,52	4,13	2,06	4,85	2,78	2,04		
Avril	4,16	3,38	3,56	2,75	6,78	3,39	5,82	3,46	2,57		
Juillet	3,34	2,71	2,38	1,84	4,68	2,34	4,69	2,54	1,89		
Octobre	3,35	2,72	2,28	1,53	4,65	2,32	4,05	2,17	1,63		
1922											
Janvier	3,48	2,82	2,37	1,59	6,27	3,14	7,10	3,91	2,93		
Avril	3,45	2,80	2,31	1,39	6,27	3,14	8,51	4,67	3,51		
Juillet	4,23	3,14	2,41	1,42	6,10	3,05	8,87	4,86	3,66		
Octobre	3,59	2,66	2,51	1,44	7,54	3,77	9,71	5,38	4,05		
1923											
Janvier	2,85	2,12	2,26	1,27	5,89	2,94	9,91	5,49	4,13		
Avril	3,37	2,43	2,16	1,20	8,20	4,10	10,15	5,64	4,24		
Juin	2,54	1,84	1,80	0,99	6,66	3,33	10,39	5,75	4,33		

Plusieurs observations peuvent être dégagées de ce tableau : les brusques fluctuations des salaires ; la nivélation des salaires en 1921, laquelle est surtout frappante en janvier ; à cette époque les salaires des ouvriers non qualifiés sont supérieurs à ceux d'avant-guerre (fait qu'on peut expliquer comme étant une réaction nécessaire après la famine véritable de 1918 dont ils avaient surtout eu à souffrir), d'autre part les salaires des ouvriers qualifiés et surtout ceux des fonctionnaires sont inférieurs à ceux d'avant-guerre, aussi voit-on à cette époque un manœuvre recevoir un traitement égal ou même sensiblement plus élevé que celui des fonctionnaires ; cette situation ne devait pas durer, les salaires se différencient à nouveau à un niveau inférieur à ceux d'avant-guerre, les salaires des manœuvres ayant baissé, ceux des fonctionnaires s'étant élevés ; on remarque de même que les salaires dans l'industrie du métal ont été moins affectés que dans les filatures et que dans l'industrie graphique ils ont même monté.

Pour terminer, citons le tableau suivant, lequel indique la relation entre le coût des matières premières et le taux des salaires dans les industries des filatures et du métal, l'unité uniformément acceptée pour 1914 étant 1. Le pourcentage est relatif à la diminution du pouvoir d'achat du salaire de l'ouvrier en ce qui concerne les matières premières utilisées dans l'industrie respective.

INDUSTRIE DES FILATURES				INDUSTRIE DU METAL			
	INDUSTRIE DES FILATURES			INDUSTRIE DU METAL			
	Index des matières premières	Index des salaires	Pouvoir d'achat du salaire en ce qui concerne les matières premières	Index des matières premières	Index des salaires	Pouvoir d'achat du salaire en ce qui concerne les matières premières	
1914	1	1	100	1	1	100	
1921	Janvier.....						
	Septembre	1.339					
	Octobre	1.082	318	735	433	59	
	Novembre	855	345	846	567	67	
1922	Décembre	717	345	703	567	81	
	Janvier.....	798					
	Février	991	346	712	567	80	
	Mars	1.387	376	728	567	78	
	Avril	1.157	376	779	704	90	
	Mai	1.333	442	793	704	89	
	Juin	1.463	442	817	781	96	
	Juillet.....	1.831	519	890	781	88	
	Août	2.662	519	1.087	949	87	
	Septembre	2.600	702	1.564	1.087	69	
	Octobre	3.732	862	1.832	1.263	69	
	Novembre	4.971	862	2.504	1.503	60	
1923	Décembre	5.522	1.136	3.385	1.802	53	
	Janvier.....	8.475	2.098	4.142	2.434	59	
	Février	13.970	3.180	6.056	3.285	54	
	Mars	13.565	4.098	9.429	4.559	48	
	Avril	14.118	4.702	11.971	6.702	56	
	Mai	16.750	5.335	12.805	8.935	70	
	Juin	30.910	5.977	12.544	9.381	75	
				22.896	10.320	45	

On voit que dans l'industrie du métal les salaires ont été beaucoup moins atteints que dans l'industrie des filatures, où le pouvoir d'achat des salaires en ce qui concerne les matières premières est sensiblement inférieur à la moitié du pouvoir d'achat d'avant-guerre et ne constitue au mois de novembre 1922 que 16 % du pouvoir d'achat d'avant-guerre.

D'ailleurs dans toutes les branches de l'industrie (l'industrie graphique exceptée) les frais de main-d'œuvre comparés aux autres frais de la production sont sensiblement inférieurs à ceux d'avant-guerre durant la période d'inflation.

En ce qui concerne les salaires à l'heure actuelle, on peut dire qu'en général ils ne dépassent pas 60-70 % des salaires d'avant-guerre.

LES ASSURANCES SOCIALES EN POLOGNE.

Quoique les assurances sociales ne se rapportent que d'une manière indirecte à la protection du travail, nous tenons néanmoins à en parler également, car cette étude, d'ailleurs sommaire, nous donnera la possibilité de mettre mieux en lumière l'esprit de la législation ouvrière polonaise et nous permettra d'apprécier d'une manière plus complète les résultats de cette législation.

La législation polonaise sur les assurances sociales n'est pas absolument uniforme : d'une part, certaines lois, les plus importantes, sont communes à tout le territoire, telles les lois sur l'Assurance Maladie (Haute-Silésie exceptée), Assurance-Chômage (Haute-Silésie également soumise), d'autres assurances, tout en étant communes à tout le territoire, sont régies par des lois différentes (ainsi l'ancien territoire prussien possède un régime spécial en ce qui concerne l'Assurance-Accidents), d'autre part, un genre d'assurance, l'assurance-invalidité-vieillesse et des

survivants n'existe que dans l'ancien territoire prussien pour tous les salariés, dans l'ancien territoire autrichien seulement pour les employés, et fait défaut dans l'ancien territoire russe (de beaucoup le plus important). C'est par l'Assurance-Maladie que nous commencerons pour passer ensuite à l'Assurance contre les Accidents-Invalidité et des Survivants et celle des Employés et terminerons par l'Assurance contre le Chômage.

CHAPITRE IX

Assurance contre la maladie

L'Assurance-Maladie était très développée, aussi bien en Allemagne (première loi du 31 mai 1883) qu'en Autriche (première loi du 30 mars 1888); ces législations ayant servi de modèle à la législation polonaise sur l'assurance-maladie, c'est en étudiant cette dernière que nous en parlerons. En Russie l'assurance-maladie n'existait pas jusqu'en 1912, mais la loi faisait un devoir à l'employeur de soigner l'ouvrier en cas de maladie; ainsi l'article 102 du Code de l'Industrie défend d'exiger des ouvriers le paiement pour les secours médicaux. Une loi rendue le 26 août 1866 (à l'occasion d'une épidémie du choléra) oblige les employeurs d'arranger des installations pour les ouvriers malades; de même les Offices du Gouvernement pour l'Industrie des Fabriques et des Mines avaient édicté, en vertu de leur pouvoir de réglementation, des dispositions obligeant les employeurs de soigner leurs ouvriers malades.

Une loi, imitée des législations allemande et autrichienne (laquelle d'ailleurs n'a pas eu le temps d'être réalisée dans le Royaume de Pologne) est venue introduire en Russie l'assurance obligatoire contre la maladie pour tout salarié occupé dans une entreprise industrielle employant soit 30 ouvriers, soit 20 ouvriers et des moteurs inanimés; cette loi institue des Caisses-Maladie soit pour chaque entreprise, soit pour plusieurs entreprises réunies; la cotisation de l'employeur était fixée à $\frac{2}{5}$, celles des

ouvriers à $\frac{3}{5}$; les frais médicaux devaient être supportés (conformément à la loi de 1866) par l'employeur, la Caisse-Maladie devant fournir les prestations pécuniaires allant en cas de maladie d'un $\frac{1}{4}$ aux $\frac{2}{3}$ du salaire suivant les conditions familiales de l'assuré pendant 26 semaines ou même 30 en cas de plusieurs maladies ; pour les femmes enceintes, des prestations pécuniaires pendant 6 semaines en total, avant et après leur délivrance, allant de la moitié à la totalité de leur salaire, enfin une indemnité funéraire de 20 à 30 fois le salaire journalier.

La loi polonaise sur l'assurance contre la maladie, faite pour tout le territoire (à l'exception de la Haute-Silésie annexée postérieurement) est du 19 mai 1920 (*Moniteur Officiel*, n° 44) ; cette loi est venu confirmer, avec certaines modifications, un décret rendu en cette matière le 11 janvier 1919.

La loi adopte le principe du territorialisme en décidant (article 1) qu'une Caisse-Maladie uniforme sera instituée dans chaque district, ceci à la différence des législations allemande et autrichienne, lesquelles admettaient jusqu'à cinq types de caisses obligatoires (caisses locales, caisses rurales, caisses d'entreprise, caisses minières, caisses corporatives ; cette situation a été conservée en Haute-Silésie). Les Caisses-Maladie possèdent la personnalité morale (article 2).

Les assurés se divisent en assurés obligatoires et assurés volontaires.

Sont assurés obligatoires (article 3) tous les salariés (y compris les travailleurs à domicile, les domestiques, les apprentis même ne recevant pas de salaire). Exception n'est faite (article 4) que pour les fonctionnaires d'Etat engagés par nomination et les personnes appelées à remplacer directement les propriétaires des établissements (directeurs en chef, directeurs fondés de pouvoir) qui peuvent sur leur demande être affranchis de l'obligation

d'assurance si leur traitement annuel dépasse la somme de 7.500 zloty (en Allemagne le maximum était de 2.500 marks ; en Autriche il n'existait pas de maximum). Une pareille obligation pour les hauts employés, qui de fait ne profitent jamais des services des Caisses-Maladie, constitue en réalité une forme cachée de l'impôt.

Peuvent devenir assurés volontaires (article 8) toutes les personnes dont le revenu ne dépasse pas 7.500 zloty (francs-or) par an (à moins que la Caisse ne s'y refuse pour cause d'une mauvaise santé).

Pour devenir membre de la Caisse-Maladie (donc acquérir le droit aux prestations en cas de maladie) il suffit pour les assurés obligatoires d'entrer dans l'occupation entraînant l'obligation d'assurance, pour les travailleurs à domicile et les assurés volontaires, un stage d'affiliation de 4 à 9 semaines est nécessaire (article 35).

Pour le calcul des cotisations et des prestations légales, le salaire est à envisager. La loi divise les salariés suivant leur salaire en 14 catégories ; à la première appartiennent les salariés gagnant moins d'un zloty par jour et les apprentis et stagiaires ne recevant aucun salaire ; à la 14^e ceux gagnant plus de 12 1/2 zloty par jour. Les assurés volontaires sont classés suivant le revenu par eux déclaré (articles 19 et 20).

La Caisse accorde à ses membres et à leurs familles (innovation du législateur polonais) des prestations en cas de maladie et d'accouchement et des indemnités funéraires (article 22).

Les prestations en cas de maladie comprennent (article 23) l'assistance médicale, la fourniture des médicaments et un subside en argent, le tout pendant 26 semaines au plus (39 semaines pour les Caisses existant depuis plus de 3 ans), et à partir du 3^e jour de la maladie seulement (ce délai est facultatif pour la Caisse en Allemagne depuis 1900, en Autriche il a été raccourci

en 1917 jusqu'à deux jours et aboli en 1919). L'indemnité pécuniaire s'élève à 60 % du salaire (en Allemagne minimum 50 %), les apprentis et stagiaires ne recevant aucun salaire n'ont pas droit à l'indemnité pécuniaire. Toutefois, pour les assurés ayant à leur charge plus de deux enfants, l'indemnité peut être majorée, par une cotisation spéciale du statut de la Caisse, de 5 % pour chaque enfant jusqu'à 75 % du salaire (article 266). En cas d'hospitalisation, les assurés ayant à leur charge des membres de leur famille reçoivent 50 % de l'indemnité normale, les autres 10 % du salaire (article 29).

En ce qui concerne les accouchées, elles ont droit : *a)* à l'assistance de la sage-femme et du médecin ; *b)* à une indemnité pécuniaire équivalant à 100 % du salaire durant une période de 8 semaines, dont 6 au moins après l'accouchement ; *c)* à un secours spécial d'allaitement montant à 0,20—0,50 zloty par jour après l'expiration de la période d'indemnité mentionnée sous *b)* pendant 12 semaines au plus (article 30).

En cas de décès de l'assuré la Caisse alloue une indemnité funéraire équivalant à 21 fois le salaire journalier (article 32).

De plus les membres de la famille (article 33) de l'assuré vivant exclusivement de son salaire et dans son ménage (conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs et pupilles) ont droit aux prestations suivantes : *a)* l'assistance médicale équivalente à celle qui est due aux membres durant 13 semaines ; *b)* l'assistance en cas d'accouchement (sans indemnité pécuniaire ; *c)* secours d'allaitement équivalent à 50 % du secours dû aux assurés ; *d)* en cas de décès une indemnité funéraire équivalente à 50 % de l'indemnité due à l'assuré.

En ce qui concerne les cotisations, il convient de faire les remarques suivantes :

La loi décide (article 46) que le montant des cotisations

doit être fixé de manière à couvrir les frais de prestations, au surplus 10 % des cotisations doivent être mis annuellement de côté afin de servir à la formation d'un fonds de réserve. Au début du fonctionnement de la Caisse les cotisations s'élèvent à 6 1/2 % du salaire. Cependant M. Zdziechowski, rapporteur général du budget pour l'année 1924-1925 calcule qu'en réalité les cotisations s'élèvent à 7,9 % du salaire, ce qui résulte des articles 19, alinéa 1 et 51, alinéa 1 combinés lesquels disposent « que pour le calcul des cotisations et prestations la semaine est considérée comme comptant 7 jours et le mois 30 jours », et « que les cotisations doivent toujours être calculées en raison d'une semaine entière ». Cette disposition est devenue particulièrement onéreuse pour l'industrie, lorsque la crise industrielle eût entraîné une réduction du nombre des journées de travail dans la semaine ; M. Zdziechowski cite les données suivantes relatives à plusieurs mines importantes de charbon dans le bassin de Dombrowa : voici quel était le rapport entre les cotisations et les salaires à la fin de 1924 et au commencement de 1925 : 1924, septembre 7,91 %, octobre 7,12 %, novembre 7,63 %, décembre 7,86 % ; janvier 8,25 %, février 10,09 %. Les cotisations pour l'assurance en cas de maladie sont donc très élevées en Pologne. M. Zdziechowski cite dans son rapport les données de « l'analyse comparative des législations sur les assurances sociales » (présentée à la 21^e séance du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail) ; les cotisations dans les divers pays se présentent comme il suit : Pologne, 6 1/2 % (en réalité environ 8 %) ; Autriche, en moyenne 8,3 % ; Tchécoslovaquie, maximum 6 % ; Allemagne, 6 % ; Hongrie, de 2 à 4 % ; Yougoslavie, de 2 à 7 % ; Esthonie et Lettonie, de 3 à 6 %.

Les assurés obligatoires paient 2/5 de la cotisation (article 47), leurs employeurs 3/5. Les législations alle-

mande et autrichienne, qui ont servi de modèle à la loi polonaise, prévoient $\frac{1}{3}$ pour les employeurs, $\frac{2}{3}$ pour les assurés, en Tchécoslovaquie la proportion est de 50 % ; nulle part d'ailleurs les employeurs ne paient une part aussi élevée de la cotisation (la Russie soviétique exceptée, où la cotisation est entièrement à leur charge). En ce qui concerne les assurés volontaires, leur cotisation est payée par eux-mêmes (article 49), pour les apprentis et stagiaires ne recevant pas de salaire la cotisation est entièrement à la charge de l'employeur (article 47, alinéa 2). Les employeurs n'ayant pas fait de déclaration à la Caisse dans un délai de trois jours suivant l'entrée en occupation d'un assuré obligatoire, pourront être sommés par la Caisse à lui verser jusqu'au quintuple des arriérés (article 16). En ce qui concerne la participation de l'Etat, il rembourse aux Caisses : a) la moitié des indemnités pécuniaires aux accouchées et des secours d'allaitement ; b) les frais de l'assistance médicale accordée aux chômeurs ou à leurs familles, dans les cas où un espace de treize semaines ne s'est pas encore écoulé depuis le commencement du chômage (article 48).

Passons maintenant à l'organisation des Caisses-Maladie. Il existe pour chaque Caisse un Conseil d'Administration, chargé des décisions générales et du contrôle ; les $\frac{2}{3}$ des membres de ce Conseil sont élus (article 62) par les assurés, $\frac{1}{3}$ par les employeurs (il en est de même en Allemagne où cette proportion répond néanmoins au montant des cotisations). La proportion est la même dans le Conseil Directeur, élu par le Conseil d'Administration, organe chargé en première instance des décisions relatives à l'obligation d'assurance, à la répartition entre employeurs et assurés, aux pénalités à infliger (article 76). Il existe également une Commission de Révision, une Commission d'Arbitrage (en cas de contestations relatives aux prestations entre la Caisse et les

assurés) et une Commission de Conciliation (ayant pour mission de trancher les conflits éventuels avec les médecins). Ainsi que le fait remarquer M. Zdziechowski dans son rapport déjà cité, les frais d'administration sont extrêmement élevés et absorbent dans certaines caisses jusqu'à 20 % des cotisations, en moyenne pour toute la Pologne, 12,75 % (en 1924).

Les Caisses-Maladie forment des Unions territoriales possédant la personnalité morale et s'occupant de questions statistiques, passation de contrats collectifs avec les organisations des médecins, gestion des hôpitaux, etc. Ces Unions s'associent à leur tour dans une Union Générale.

La surveillance de l'Etat est exercée, on l'a vu, par l'intermédiaire de l'Office Central et des Offices Régionaux des Assurances du Ministère du Travail, lesquels sont aussi des instances d'appel.

Il y avait au 1^{er} janvier 1925 dans toute la Pologne 1.883.905 assurés et 2.289.095 membres de famille, en total 4.173.000 personnes ayant droit aux prestations, ce qui constitue 15 % de la population polonaise (27.192.674). Selon les statistiques, le chiffre des cotisations s'élevait à 64.341.972 zloty, frais de gestion 8.500.000 zloty.

Pour terminer l'examen de l'assurance-maladie, disons quelques mots sur un genre d'assurance s'en rapprochant, l'assurance dans les Caisses dites fraternelles.

Ces Caisses existent dans le bassin minier de Dombrowa depuis 1821 ; elles fournissaient des prestations pécuniaires à leurs membres malades, des rentes d'invalidité aux membres et à leurs veuves, et même aux orphelins. Si bien que sur l'assurance-maladie venait se greffer l'assurance-invalidité et des survivants. Les cotisations étaient facultatives durant tout le xix^e siècle, une loi (russe) de 1900 a obligé les employeurs de verser 1/3 au moins

du montant des cotisations ouvrières. Actuellement en Pologne les cotisations pour les Caisses Fraternelles comportent obligatoirement 2,12 % du salaire (dont la moitié est payée par l'employeur), ceci en plus des cotisations pour les Caisses-Maladie (mais seulement pour l'industrie minière).

CHAPITRE X

Assurance contre les accidents.

L'assurance-accidents obligatoire n'existe pas dans tous les pays (ainsi en France, en Angleterre, dont les législations se bornent à élargir la responsabilité de l'entrepreneur) ; ce genre d'assurance existait dans les deux empires germaniques, Allemagne et Autriche, et même avait fini par être accepté en Russie, dont la législation appartenait antérieurement au premier type.

Nous commencerons par dire quelques mots sur la législation russe (imitée des législations allemande et autrichienne) ; c'est de la législation autrichienne que nous aurons le plus à parler, car c'est elle qui présente le plus d'intérêt pour la Pologne, ayant été non seulement conservée dans l'ancien territoire autrichien (avec de légères modifications), mais même étendue à l'ancien territoire russe. Parallèlement nous dirons quelques mots de la législation allemande (conservée dans l'ancien territoire prussien) qui se rapproche d'ailleurs sensiblement de la législation autrichienne.

En Russie l'assurance obligatoire contre les accidents a été introduite par une loi du 6 juillet 1912 (en remplacement d'une loi du 2 juin 1903 laquelle se bornait à élargir la responsabilité de l'entrepreneur) ; cette loi d'ailleurs n'a pu être appliquée sur le terrain du Royaume de Pologne à cause de la guerre. Aux termes de la loi du 6 juillet 1912 sont soumis à l'assurance obligatoire contre les accidents les mêmes établissements que ceux soumis à

l'assurance obligatoire contre la maladie, donc employant soit 20 ouvriers au moins et des moteurs inanimés, soit 30 ouvriers. L'assurance avait lieu dans des sociétés d'assurance formées d'entrepreneurs responsables solidairement. En ce qui concerne les rentes à payer aux victimes des accidents, les normes de la loi de 1912 sont sensiblement les mêmes que celles de la loi de 1903 sur la responsabilité élargie des entrepreneurs, c'est-à-dire : en cas d'incapacité complète de travail, une rente équivalente au $\frac{2}{3}$ du salaire annuel (salaire journalier moyen multiplié par 260), cette rente pouvant égaler la totalité du salaire dans les cas particulièrement graves ; en cas d'incapacité partielle, réduction proportionnelle de la rente. En cas de mort, indemnité funéraire allant de 20 à 30 fois le salaire journalier. Les membres de la famille ont droit dans ce cas aux rentes suivantes : la veuve non remariée à $\frac{1}{3}$ du salaire annuel, les enfants jusqu'à 15 ans accomplis à $\frac{1}{6}$ du salaire ou même $\frac{1}{4}$ s'ils sont orphelins de père et de mère, toutes ces rentes prises ensemble ne devant néanmoins excéder les $\frac{2}{3}$ du salaire du défunt.

Passons maintenant à la législation autrichienne.

En Autriche la première loi sur l'assurance contre les accidents date du 28 décembre 1887 (en Allemagne, 6 juillet 1884), complétée par des lois du 20 juillet 1894, 19 avril 1912, 30 décembre 1917 ; en ce qui concerne l'application de cette législation en Pologne, une loi du 7 juillet 1921 (*Moniteur Officiel*, n° 65, titre 413) est venue y apporter de légères modifications ; une loi du 30 janvier 1924 (*Moniteur Officiel*, n° 16, titre 148) l'a étendue à l'ancien territoire russe.

La législation autrichienne à la différence de la législation allemande, admettait le principe du territorialisme et non du professionnalisme (il y avait en tout en Autriche sept Caisses, celle qui desservait les territoires échus à la

Pologne était située à Lwow) ; de plus le principe de capitalisation était admis, alors qu'en Allemagne c'était le principe de répartition. La législation autrichienne dans son dernier état, était arrivée à comprendre tous les ouvriers et employés occupés dans l'industrie (le système allemand était plus large, car il soumettait à l'assurance les entreprises agricoles et forestières, et seuls les employés de commerce y échappaient) ; le législateur polonais y a ajouté les employés et ouvriers des entreprises agricoles et forestières, les parents et alliés de l'entrepreneur (le conjoint excepté), les prisonniers.

Pour le calcul de la rente, le salaire annuel (c'est-à-dire le salaire journalier moyen multiplié par 300) est à envisager ; pour le calcul du salaire des apprentis, le salaire des ouvriers le moins rémunérés dans la branche de l'industrie respective devra être pris en considération ; le salaire des parents recevant un salaire réduit et celui des prisonniers sera déterminé par le salaire moyen reçu par un ouvrier de la même catégorie.

La rente sera due dans tous les cas, sauf le cas où la victime aurait provoqué l'accident intentionnellement.

La rente ne sera servie que quatre semaines après l'accident (la victime étant jusqu'alors à la charge de la Caisse-Maladie).

La rente comporte : $\frac{2}{3}$ du salaire annuel en cas d'incapacité complète de travail (ou même la totalité du salaire tant que la victime se trouve dans un état rendant les soins constants d'une autre personne nécessaires), en cas d'incapacité partielle la rente est réduite proportionnellement.

En cas de mort à la suite de l'accident, une indemnité funéraire ne pouvant dépasser les $\frac{2}{3}$ du salaire mensuel est due (depuis la loi du 7 juillet 1921 ; anciennement en Autriche 100 couronnes). Les membres de la famille du défunt ont droit aux rentes suivantes : la veuve 20 % du

salaire, à moins qu'elle ne se remarie (dans ce cas elle reçoit trois fois le montant de la rente une fois pour toutes), le veuf incapable de travail 20 %, les enfants n'ayant pas 15 ans accomplis 15 % du salaire ou même 20 % s'ils sont orphelins de père et de mère, toutes ces rentes prises ensemble ne devant néanmoins dépasser les $\frac{2}{3}$ du salaire annuel du défunt. De plus, les ascendants jusqu'à la fin de leur vie et les petits fils jusqu'à 15 ans accomplis ont droit à une rente de 20 % chacun, à la double condition d'avoir été à la charge de la victime et si le maximum des $\frac{2}{3}$ du salaire pouvant être alloué aux membres de la famille du défunt n'est pas épuisé par les rentes devant être servies aux membres de la catégorie précédente (qui ont droit de préférence).

En ce qui concerne les cotisations, elles sont calculées comme il suit : les établissements sont classés en 14 catégories subdivisées en classes suivant le risque encouru et la cotisation varie en raison du pour cent du risque (de 0,08 % à 8 % actuellement) et du montant du salaire. Les cotisations sont payées depuis 1917 uniquement par les entrepreneurs (antérieurement 10 % étaient payés par les assurés). L'Office d'Assurance (à Lwow) est géré par une Direction composée d'un nombre égal de représentants des entrepreneurs et des assurés (en Autriche un tiers des membres étaient des fonctionnaires).

Signalons pour terminer qu'une loi du 6 juillet 1923 (*Moniteur Officiel*, n° 75, titre 587) est venue accorder aux étrangers en matières d'assurances sociales les mêmes droits qu'aux citoyens polonais (sauf le droit réservé au Conseil des Ministres d'en suspendre application pour les ressortissants des pays ne reconnaissant pas les mêmes droits aux polonais). Antérieurement en Autriche, en cas où la victime d'un accident du travail était un étranger et habitait l'étranger, l'Office d'Assurance pouvait convertir la rente en une indemnité globale ; la loi alle-

mande, plus rigoureuse, suspendait le droit aux rentes pour tout le temps du séjour de l'étranger en dehors de l'Allemagne (quant aux membres de famille d'un étranger victime d'un accident du travail, ils étaient privés du droit à la rente si à la date de la mort de l'assuré ils étaient domiciliés en dehors de l'Allemagne).

CHAPITRE XI

Assurance des invalides et des survivants et celle des employés.

L'Assurance, Invalidité-Vieillesse (conservée dans l'ancien territoire prussien) a été introduite en Allemagne par une loi du 22 juin 1889 (ce nom a été modifié en 1899 en celui d'Assurance-Invalidité tout court) ; le Code d'assurance de 1911 étant venu y ajouter les survivants, ce genre d'assurance porte désormais le nom d'Assurance-Invalidité et des Survivants.

Sont soumis à l'assurance tous les salariés à partir de 16 ans (à moins de recevoir un salaire supérieur à une certaine somme), les petits artisans ; il existe également des assurés volontaires. Les assurés sont classés en cinq classes suivant leur salaire et des retenues proportionnelles sur ce salaire sont opérées ; les employeurs contribuent dans une mesure égale.

Pour acquérir droit à la rente, il faut soit être atteint d'une incapacité de travail permanente et avoir été assuré pendant 200 semaines au moins (assurance-invalidité), soit avoir atteint un certain âge (originellement 70 ans, âge abaissé en 1911 jusqu'à 65 ans ; pour la Haute-Silésie polonaise une loi locale est venue abaisser cet âge jusqu'à 60 ans), et avoir été assuré 1.200 semaines au moins assurance-vieillesse). L'Etat ajoute de sa part une certaine somme (originellement 50 marks) par an pour chaque rente. En ce qui concerne les rentes à payer aux survivants, elles comprennent : la rente viagère à la veuve

invalide, le secours de veuve alloué à la veuve valide, la rente au veuf invalide, la rente aux orphelins n'ayant pas atteint 15 ans et la dot aux orphelins ayant accompli 15 ans (une loi locale silésienne du 17 octobre 1923 est venue élever cet âge jusqu'à 18 ans).

En ce qui concerne l'organisation des établissements d'assurance, c'est le principe du territorialisme qui avait été accepté. Une loi du 25 décembre 1911 est venue organiser ce genre d'assurance pour les employés privés.

En Autriche ce genre d'assurance n'existait que pour les employés (loi du 16 décembre 1906), le cercle des personnes soumises a été élargi par une loi polonaise du 10 juin 1921 de manière à comprendre tous les salariés, les ouvriers et domestiques exceptés ; on a voulu ainsi combler en quelque sorte pour l'ancien territoire autrichien la lacune qui résulte de l'absence de l'assurance-invalidité vieillesse et des survivants embrassant tous les salariés. Pour acquérir droit à la rente d'invalidité, il faut avoir été assuré au moins pendant 5 ans ; pour avoir droit à la rente de vieillesse, il faut avoir atteint 70 ans et avoir été assuré pendant 5 ans ; la veuve a droit à 50 % de la pension du mari, les orphelins à $\frac{1}{3}$ (ou même $\frac{2}{3}$ s'ils sont orphelins de père et de mère).

CHAPITRE XII

Assurance contre le chômage.

L'idée d'introduire en Pologne l'assurance obligatoire contre le chômage nous paraît avoir été peu heureuse. En effet, ce genre d'assurance peut se concevoir pour les cas de chômage forcé, mais perd tous sens dans un pays comme la Pologne, où le chômage dans de vastes proportions est depuis la guerre pour ainsi dire endémique (pour des raisons complexes dont nous aurons bientôt à parler) ; dans de pareilles circonstances le Gouvernement peut tout au plus, si ses moyens le lui permettent, allouer des secours aux chômeurs ; avoir voulu remédier à un pareil état de choses par l'assurance obligatoire contre le chômage était non seulement un moyen illusoire, mais signifiait aggraver inutilement les charges déjà si lourdes pesant sur l'industrie.

Déjà une loi du 9 mai 1920 avait organisé des commissions départementales chargées d'allouer aux frais de l'Etat des secours aux chômeurs pendant 13 semaines au plus.

La loi sur l'assurance obligatoire contre le chômage faite pour tout le territoire (la Haute-Silésie incluse) alors que la crise industrielle se faisait déjà vivement sentir, est du 18 juillet 1924 (*Moniteur officiel*, n° 67, titre 650).

Sont soumis à l'autorité de la loi (article 1^{er}) tous les salariés à partir de 18 ans employés dans des établissements industriels, commerciaux, dans les mines, trans-

ports, communications, même si ces établissements ne poursuivent pas un but de gain, à condition d'employer plus de 5 ouvriers.

Le but visé par l'assurance contre le chômage consiste en la réparation des suites de la perte du travail occasionnée par une cause autre que la maladie, l'invalidité, la grève ou la faute de l'ouvrier entraînant en vertu des prescriptions légales son congé immédiat. Outre le chômage total l'assurance vise également le chômage partiel (article 3) en tant que le salaire hebdomadaire par suite de la réduction du nombre des journées de travail par semaine dans l'entreprise ne dépasse pas le salaire normal pour trois journées. Dans l'industrie saisonnière (article 5), c'est-à-dire travaillant moins de dix mois par an, le chômage pendant la saison morte n'est pas soumis à l'assurance. La période de stage nécessaire pour être qualifié chômeur (article 2) comporte 20 semaines de travail au cours des 12 derniers mois avant la déclaration de chômage par l'ouvrier, qui est obligé de la faire à l'Office de Placement départemental un mois au plus tard après la perte du travail.

Le droit aux prestations s'acquiert après 10 jours depuis la déclaration du chômage et dure pendant 13 semaines au cours de l'année (article 13). Le ministre du Travail peut prolonger la durée des prestations jusqu'à 17 semaines et au cours de la première année après la mise en vigueur de la loi, jusqu'à 26 semaines (loi du 28 janvier 1925). Il a fait usage de cette faculté par un arrêté du 27 mars 1925.

L'indemnité s'élève (article 11) à 30 % du salaire pour un ouvrier célibataire, 35 % pour un ouvrier entretenant une famille de 1-2 membres, 40 % pour un ouvrier entretenant une famille de 3-5 membres, 50 % pour un ouvrier entretenant une famille de plus de 5 membres. La partie du salaire au-dessus de 5 zloty par jour n'est prise en

considération ni pour les prestations ni pour les cotisations (article 7).

La cotisation globale (article 7) comporte 3% du salaire, dont $1/2$ % est payé par l'ouvrier (par voie de retenue), $1\ 1/2$ % par l'employeur, l'Etat ajoute de son côté 50 % aux cotisations versées. Le Conseil des Ministres est autorisé à mettre à la charge des communes rurales et municipales jusqu'à la moitié de la cotisation incombant à l'Etat (article 8). En cas où les cotisations ainsi établies ne suffiraient pas pour couvrir les dépenses, l'Etat avance les sommes nécessaires ; dans ce cas le ministre du Travail, de concert avec le ministre des Finances, a le devoir de majorer proportionnellement les cotes (article 9).

En ce qui concerne les travailleurs intellectuels, particulièrement atteints par le chômage, une loi du 28 octobre 1925 (*Moniteur officiel*, n° 120) est venue leur créer une situation spéciale : le maximum de salaire devant être assuré est fixé pour eux à 9 zloty, la cotisation globale est de 2,5 % (dont $1\ 1/2$ % à la charge des employeurs) ; l'Etat ne verse rien et se désintéresse en cas de déficit.

Les sommes provenant des cotisations sont administrées par le « Fonds de Chômage », lequel possède la personnalité morale. Le Comité Directeur se compose (article 17) d'un Président nommé par le ministre du Travail, de trois autres fonctionnaires, de 6 représentants des ouvriers, de 4 représentants des employeurs et de 4 représentants des communes. Il existe de même des Offices de District (article 20) dont la composition est sensiblement la même. Aux Offices de District (article 20) appartient la perception des cotisations, l'attribution des prestations et le contrôle des chômeurs. Les deux premières fonctions peuvent être exécutées sous la surveillance de l'Office de District par les communes ou des institutions sociales (article 22), le contrôle est exercé soit par des organes propres de l'Office de District, soit par l'intermédiaire des

Offices de Placement de l'Etat. Ainsi que le calcule M. Zdziechowski dans son rapport cité, les frais d'administration ont absorbé en 1924-1925 10,04 % des cotisations.

La loi (article 20) donne le droit au ministre du Travail d'imposer aux employeurs l'obligation de déclarer à l'Office de Placement de l'Etat compétent dans un délai de 3 jours chaque emploi vacant; les employeurs qui ne rempliront pas cette obligation seront punis par voie administrative d'une amende de 10 à 100 zloty, ceux qui ne paieront pas les cotisations et ne déclareront pas leurs ouvriers soumis à l'assurance seront punis également par voie administrative d'une amende de 200 à 1.000 zloty. Le pouvoir administratif en cas d'insolvabilité pourra remplacer ces amendes par un emprisonnement ne pouvant néanmoins dépasser 4 semaines (article 34). La spécification des arriérés des cotisations dressée par l'Office de Chômage du District constituera titre exécutoire; les intérêts moratoires comporteront 5 % par mois pour chaque mois commencé (article 36).

CHAPITRE XIII

La législation internationale du travail et la Pologne.

Il a déjà été parlé dans le courant de cette thèse des rapports de la législation ouvrière polonaise avec la législation internationale du travail ; il ne reste donc plus qu'à systématiser tout en ajoutant certaines données.

Par une loi du 31 juillet 1919 (*Moniteur officiel* de 1920, n° 35, titre 199) la Pologne a ratifié le traité de Versailles (28 juin 1919), donc aussi les articles 387-427 de ce traité relatifs au travail.

Le 14 janvier 1921 le Gouvernement polonais, en exécution du traité entre les Puissances Alliées et Associées et la Pologne signé à Versailles le 28 juin 1919, a déclaré adhérer aux conventions signées à Berne le 26 septembre 1906 relatives à l'interdiction du travail de nuit des femmes et à l'interdiction du phosphore blanc (jaune) dans la fabrication des allumettes.

Le 19 décembre 1923 ont été ratifiés par le Parlement 13 projets de Conventions internationales (*Moniteur officiel* de 1924, n° 7, titre 50-62), promulgués par le Président de la République le 11 juin 1924 (dépôt des documents de ratification au Secrétariat général de la Société des Nations le 21 juin 1924). Ce sont dans l'ordre de leur ratification les projets de conventions suivants :

le projet de convention adopté par la Conférence de Washington le 28 novembre 1919 relatif au chômage (obli-

gation de fournir des renseignements, d'instituer des bureaux gratuits de placement),

le projet de convention adopté par la Conférence de Washington le 28 novembre 1919 relatif à l'âge d'admission des enfants au travail industriel,

le projet de convention adopté par la Conférence de Washington le 28 novembre 1919 relatif au travail de nuit des jeunes ouvriers,

le projet de convention adopté par la Conférence de Gênes le 9 juillet 1920 relatif à l'âge d'admission des enfants dans la marine,

le projet de convention adopté par la Conférence de Gênes le 9 juillet 1920 relatif à l'indemnisation (par l'armateur) des marins pour le chômage en cas de perte du navire par naufrage,

le projet de convention adopté par la Conférence de Gênes le 10 juillet 1920 relatif au placement des marins (interdiction munie de sanctions pénales de recevoir des marins une rémunération pour le placement),

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 16 novembre 1921 relatif à la réglementation du travail des enfants dans l'agriculture,

le projet de Convention adopté par la Conférence de Genève le 12 novembre 1921 relatif au droit d'association et de coalition des travailleurs agricoles,

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 12 novembre 1921 relatif à la réparation des accidents du travail dans l'agriculture (extension des normes concernant l'indemnisation),

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 19 novembre 1921 relatif à l'emploi de la céruse dans la peinture,

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 17 novembre 1921 relatif au repos hebdomadaire dans les établissements industriels,

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 11 novembre 1921 relatif à l'âge minimum d'admission sur les navires des jeunes gens au travail en qualité de soutiers ou chauffeurs,

le projet de convention adopté par la Conférence de Genève le 11 novembre 1921 relatif à l'examen médical obligatoire des enfants et des jeunes gens employés à bord des bateaux.

CHAPITRE XIV

Conclusion. Résultats de l'application de la législation ouvrière.

A priori on aurait pu prévoir que l'application d'une législation aussi luxueuse dans un pays pauvre et tellement exposé à la concurrence comme l'est la Pologne ne pouvait aboutir à de bons résultats. Aussi ne faut-il pas s'étonner en voyant la crise industrielle qui sévit actuellement. On a voulu cependant disculper la législation ouvrière en invoquant le fait qu'une crise pareille ne pouvait être provoquée uniquement par la législation ouvrière (si par exemple une tonne d'acier coûte en Pologne 300 zloty alors qu'en Tchécoslovaquie elle n'en coûte que 150, la législation ouvrière à elle seule ne saurait expliquer une pareille cherté). Néanmoins si la législation ouvrière n'est pas l'unique cause de la crise, il est permis d'affirmer qu'elle y est pour une bonne part.

La crise polonaise a des causes complexes que nous ne saurions prétendre indiquer ici autrement que sommairement. Ces causes se ramènent, à notre avis, à trois : réforme monétaire, lourde fiscalité, législation ouvrière.

Le retour après l'inflation à une monnaie saine provoque toujours une crise, même si la réforme a été réussie ; en Pologne la crise provoquée par la réforme monétaire a été aggravée par des impôts excessifs, aussi allons-nous examiner ensemble ces deux phénomènes.

La réforme monétaire en Pologne est l'œuvre de M. Ladislas Grabski, dictateur financier en décembre 1923,

lequel a mené cette réforme avec beaucoup d'énergie et une intransigeance extraordinaire. Obligé comme il l'était de se passer d'un emprunt extérieur, M. Grabski a cherché ses ressources dans l'impôt sur le capital. Malheureusement, ainsi que l'ont démontré les faits, la tactique du Gouvernement a eu les mêmes résultats que la conduite de l'avare dans la fable, lequel a tué la poule aux œufs d'or.

Déjà le 11 août 1922 une loi (*Moniteur Officiel*, n° 94, titre 746) est venue décider une contribution extraordinaire sur le capital d'un milliard de zloty (francs-or), payables en 3 ans. Or on n'a pas voulu faire supporter la charge de cet impôt aux paysans et l'on a dégrevé en conséquence tous les propriétaires possédant un avoir inférieur à 3.000 francs-or (presque tous les paysans), seuls les gros contribuables (si peu nombreux en Pologne) ont donc eu à supporter la charge écrasante de l'impôt sur le capital allant de 1,2 % à 13 % (au-dessus de 16 millions de zloty). Aussi, quoique la cote de 1924 ait été fixée à 333 millions, le rendement n'a été que de 189 millions, malgré que la perception a été très énergique et que l'exécution forcée a été largement pratiquée. Le paiement de l'impôt au surplus était rendu particulièrement difficile par les circonstances suivantes, provoquées par l'inflation et la réforme monétaire ; alors qu'avant la guerre la circulation monétaire sur le territoire polonais (d'après les calculs de l'ancien ministre des Finances M. Michalski) était de 2 milliards de zloty, cette circulation n'atteignait plus au 20 mars 1925 que 682 millions. (Voici la circulation par tête en décembre 1924 pour différents pays en zloty, d'après les calculs de M. Zdziechowski : France 290, Danemark 279, Hollande 265, Belgique 263, Suisse 234, Suède 136, Etats-Unis 135, Norvège 117, Italie 100, Autriche 98, Tchéco-Slovaquie 96, Roumanie 32, Pologne 20). Une pareille situation équivaut à l'absence complète de crédit, or le crédit eût été plus que

jamais nécessaire afin de payer le lourd impôt sur le capital ; dans ces conditions il ne faut pas s'étonner si des gens riches étaient parfois heureux d'emprunter à 10 % par mois, fait qu'on trouvera tout à fait naturel en examinant les données suivantes relatives au rapport existant entre la circulation monétaire et les revenus de l'Etat dans différents pays pendant chaque mois. D'après M. Zdziechowski, alors qu'en Belgique les revenus de l'Etat pendant un mois constituaient 3 % de la circulation monétaire, en France 6 %, en Italie 7 %, en Autriche 8 %, en Tchécoslovaquie 15 %, en Pologne au mois de décembre 1924 les revenus de l'Etat atteignaient 36 % de la circulation monétaire.

Voici le jugement qu'émet au sujet de cette réforme M. Georges Zdziechowski, Rapporteur Général du Budget pour l'année 1924-1925 : « Examinant actuellement tranquillement les causes de la crise économique en Pologne, nous devons nous rendre compte que la politique de la protection de la réforme monétaire était entièrement une politique anti-économique ». « Pour l'équilibre budgétaire et la réforme monétaire nous avons introduit un impôt sur le capital dans un pays sans capitaux ». « 189 millions à titre d'impôt sur le capital constituaient le fondement de la réforme monétaire, néanmoins l'impôt sur le capital dans un pays sans capitaux était un facteur anti-économique ».

Négligeant des facteurs secondaires, tel par exemple l'étatisme paralysant l'initiative, passons à la législation ouvrière comme troisième cause de la crise industrielle.

La législation ouvrière a provoqué une baisse notable de la production et a grevé l'industrie de lourdes charges ; cependant l'influence de ces facteurs ne s'est fait vivement sentir qu'après le retour à une monnaie saine, après que l'action stimulante de l'inflation pour l'industrie avait cessé. Nous allons parler premièrement de la diminution de la

production, ensuite des charges grevant l'industrie, enfin nous exposerons la situation actuelle de l'industrie polonaise.

La diminution sensible de la production est un fait constaté dans toutes les branches de l'industrie ; nous nous bornerons à citer les données sur la production dans les mines, pour lesquelles on possède des renseignements précis. Le tableau qui suit indiquera la productivité de chaque ouvrier dans les mines de charbon du bassin de Dombrowa et dans les mines de fer.

	Mines de charbon (production par jour)		Mines de fer (production par an)
1913	980 kilos	100 %	100 tonnes
1914	860 —	88 %	—
1915	670 —	68 %	—
1916	890 —	91 %	—
1917	770 —	79 %	—
1918	640 —	65 %	—
1919	530 —	54 %	77,40
1920	530 —	54 %	66 "
1921	520 —	53 %	64,56

La brusque diminution (d'ailleurs temporaire) de la production en 1915 s'explique par les combats livrés lors de l'invasion allemande ; on remarque la diminution de la production à partir de l'introduction de la journée de 8 heures en 1918 (antérieurement journée de 10 heures).

Passons maintenant aux charges sociales pesant sur l'industrie. M. Zdziechowski les calcule comme il suit par rapport au salaire des ouvriers.

Caisses-maladie.....	7,9 %	} En vigueur dans toute la Pologne.
Accidents du travail..	0,08 à 8 %	
Fonds de chômage....	2 %	
Fonds de chômage pour les travailleurs intellectuels.....	2,5 %	

Vieillesse et invalidité. 5 %	{	Seulement dans les anciens territoires prussien et autrichien.
Caisses Fraternelles... 2,12 %		Seulement dans l'industrie minière.
Congés des ouvriers... 3,42 %		Tout le territoire.

Voici quelles étaient les charges sociales supportées par l'industrie du charbon dans le bassin de Dombrowa (d'après un mémoire déposé en Avril 1925 au Président du Conseil des Ministres) en rapport au salaire des ouvriers :

	Paie l'employeur	Paie l'ouvrier
Caisses-Maladie	5,19 %	3,46 %
Caisses ¹ Fraternelles.....	1,06 %	1,06 %
Assurance contre les accidents.	3,12 %	—
Fonds de chômage.....	1,38 %	0,46 %
Congés ouvriers.....	3,42 %	—
Total.....	14,17 %	4,98 %
	19,15 %	

Etant donné qu'actuellement les frais de la main d'œuvre comportent de 45 % à 50 % de tous les frais de l'industrie minière, donc les charges sociales constituent à elles seules environ 8 % des frais d'extraction du charbon.

Disons ici quelques mots sur le prix du charbon polonais. Le tableau qui suit indique les prix loco d'une tonne de charbon de Dombrowa et de Haute-Silésie pour l'année allant de décembre 1923 à décembre 1924 :

	Charbon de Dombrowa	Charbon de Haute-Silésie
Décembre 1923.....	18,96 zloty	23,63 zloty
Juin 1924.....	25,59 —	27,90 —
Août 1924.....	23,80 —	24,75 —
Octobre 1924.....	24,00 —	29,00 —
Décembre 1924...	25,33 —	29,55 —

Pour le même espace de temps, voici l'évolution des prix du charbon anglais et allemand (prix de la tonne loco en zloty) :

	Charbon anglais	Charbon allemand
Décembre 1923.....	23,98	30,78
Juin 1924.....	20,22	25,44
Août 1924.....	18,93	20,38
Octobre 1924.....	18,83	18,52
Décembre 1924.....	18,87	18,52

La comparaison de ces tableaux est tout à fait caractéristique et explique le fait paradoxal que le charbon anglais puisse coûter meilleur marché à Varsovie que le charbon polonais.

Examinons la situation de l'industrie polonaise en général. Deux phénomènes sautent aux yeux : d'une part la perte par l'industrie polonaise de sa capacité de concurrence sur les marchés étrangers, manifestée par l'augmentation des importations et la diminution des exportations, d'autre part la fermeture de nombreuses usines et le chômage impressionnant.

En ce qui concerne les importations et les exportations, les données sont très peu consolantes lorsqu'on compare l'année 1923 (dernière année de l'inflation, la balance commerciale pour cette année a donné un excédent de 79 millions de zloty) à l'année 1924 (pour laquelle la balance commerciale a montré un déficit de 212 millions de zloty). M. Zdziechowski, dans son Rapport du Budget de 1924-1925 cite des données intéressantes relatives aux différentes branches de l'industrie.

Ainsi, l'exportation des tissus de coton a diminué de 55 % et celle des tissus de laine de 67 %.

	1924 (tonnes)	1924 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Tissus de coton	5.310	11.758	60.809	108.474
Tissus de laine	714	2.040	19.319	49.157

Parallèlement l'importation des articles faits s'est sensiblement accrue (de 100 % pour les tissus de laine) alors que l'importation des matières brutes a de beaucoup diminué :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Coton.....	42.847	57.568	152.553	146.700
Fil de coton	1.758	2.101	12.485	12.801
Laine	17.424	20.843	114.922	82.752
Fil de laine	972	1.790	17.509	19.052
Tissus de coton	4.915	3.065	61.357	27.758
Tissus de laine	936	436	22.754	8.922

Les articles d'habillement, de confection et galanterie démontrent des changements très peu consolants : l'exportation a diminué dans des proportions énormes, les importations ont sensiblement augmenté.

Pour l'exportation on a :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Galanterie	62	488	1.903	11.407
Produits tissés	67	280	1.835	5.581
Habilllements de toute sorte	54	209	1.842	5.647

Pour les importations on a :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Galanterie	1.075	1.162	13.133	16.089
Cosmétiques	230	149	3.092	2.262
Chaussures de cuir	1.263	1.055	35.004	17.624
Chaussures de caoutchouc et en gutta-percha.....	524	347	4.350	—
Habilllements prêts	500	554	21.441	19.555
Produits tissés	819	444	22.449	8.840
Linge	405	255	8.441	3.662

Pour ce qui est de la métallurgie, la situation a sensiblement empiré ; l'exportation a diminué dans des proportions énormes, ainsi qu'il résulte du tableau qui suit :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Fer de toute sorte et tôle.	100.767	305.978	30.911	91.113
Railles	4.718	14.943	1.909	5.369
Ferremets	30.207	20.195	1.783	9.609
Instruments en fer-blanc et émaillés	344	2.486	812	—

Parallèlement on constate une énorme diminution de l'importation des matières premières nécessaires à la métallurgie :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zloty)	1923 (prix en mille de zloty)
Minerais de fer	259.196	668.475	4.140	16.181
Vieille ferraille	152.157	299.722	7.003	14.183
Fer brut	19.636	93.867	5.343	14.949
Railles	6.420	15.296	2.849	4.527
Produits forgés, pilonnés, pressurés	2.651	6.904	1.962	4.340

L'affaiblissement du pouls de la vie économique résulte encore du tableau qui suit (relatif à la diminution de l'importation des machines nécessaires à la production) :

	1924 (tonnes)	1923 (tonnes)	1924 (prix en mille de zlotz)	1923 (prix en mille de zlotz)
Machines électriques	1.939	5.341	6.360	14.954
Machines à travailler le fer	2.928	3.689	6.901	5.594
Machines à travailler le bois.....	705	1.586	1.073	1.737

Depuis le Rapport de M. Zdziechowski la situation n'a fait qu'empirer (ce qui est rendu évident ne fut-ce que par l'augmentation du nombre des chômeurs).

A partir de 1924 les banqueroutes des établissements industriels et commerciaux se multiplient ; un très grand nombre d'établissements sont fermés et liquidés, licenciant leurs ouvriers ; dans d'autres, le nombre des journées de travail par semaine est réduit. Nous arrivons ainsi à la question du chômage.

Le chômage est chronique en Pologne depuis la guerre. Au mois de mai 1919, à la suite de la crise produite par l'occupation allemande, le nombre des chômeurs atteignait 354.000. La situation s'améliora ensuite rapidement, et le 1^{er} novembre 1920 le nombre des chômeurs enregistrés était de 40.330.

Voici le nombre des chômeurs en Pologne (exprimé en milliers) pour les années 1922-1923-1924 :

	1922	1923	1924
	—	—	—
Janvier	218	35	68
Février	221	81	101
Mars	206	107	111
Avril	170	115	110
Mai	149	113	95
Juin	129	94	98
Juillet	99	76	138
Août	85	65	152
Septembre	69	57	165
Octobre	68	52	156
Novembre	61	55	147
Décembre	62	62	151

En janvier 1925 le nombre des chômeurs est de 180.000; ce nombre s'élève brusquement à partir de septembre 1925 de 200.000 pour atteindre au 1^{er} janvier 1926 : 360.000, au mois d'avril 1926 : 320 000 (encore environ 20.000 ouvriers sont-ils employés à des travaux publics). Ce nombre paraîtra très considérable si l'on tient compte du fait qu'à la même date (1^{er} janvier 1926) le nombre total des ouvriers employés dans l'industrie était de 463.000.

En ce qui concerne l'industrie minière du charbon, voici le nombre des ouvriers dans cette branche pendant l'année 1924 (il est curieux de rapprocher la diminution progressive du nombre des ouvriers avec l'évolution des prix du charbon, telle qu'elle résulte des tableaux cités) : janvier 224.000, février 210.754, mars 206.942, avril 201.583, mai 196 388, juin 189.831, juillet 181.016, août 154 749, septembre 160.750, octobre 148.909, novembre 150.256, décembre 151.041.

Mais la classe ouvrière n'a pas seulement à souffrir du chômage total, elle est également atteinte par le chômage

partiel, résultant de la réduction dans la semaine du nombre des journées de travail, réduction provoquée par la crise industrielle à partir de 1924. Le tableau qui suit montre le nombre moyen des journées de travail d'un ouvrier en 1924 (abstraction faite bien entendu des chômeurs, c'est-à-dire des ouvriers complètement dépourvus de travail) :

Mois	En général	Industrie du métal, des ma- chines électro- techniques, de précision	Industrie textile	Industrie chimique
Février	4,88	5,12	4,00	5,85
Mars	5,15	5,45	4,53	6,10
Avril	5,32	5,04	4,99	6,04
Mai	5,08	5,63	4,12	6,14
Juin	4,92	5,38	3,31	6,34
Juillet	4,98	5,38	3,82	5,63
Août	5,23	5,68	4,02	5,89
Septembre	5,48	5,74	4,80	6,11
Octobre	5,42	5,73	4,79	6,20
Novembre.....	5,84	5,85	5,36	6,28
Décembre	5,46	5,88	4,22	6,32

Dans la région de Dombrowa certaines mines travaillent trois jours par semaine, les ouvriers recevant un salaire comportant un pouvoir d'achat égal à 40 % du salaire d'avant-guerre.

Il est vrai qu'une situation pareille est instable, le nombre des journées de travail par semaine tendant à remonter (ainsi, dans l'industrie textile, où ce nombre avait baissé en juin 1924 jusqu'à 3 1/3 journées par semaine, il est de 4 journées en janvier 1926 et de 5 journées au mois de mars 1926), mais corrélativement augmente le nombre des chômeurs, c'est-à-dire ouvriers complètement dépourvus de travail.

Au mois de mars 1926 parmi les ouvriers pourvus de

travail 4,4 % travaillent de 1 à 3 jours par semaine, 24,7 % de 4 à 5 jours 70,3 % 6 jours.

Ainsi la législation du travail, conçue pour la protection des ouvriers, a fini par se retourner contre la classe même qu'elle était censée protéger.

Vu le Président de la thèse,
WILLIAM OUALID.

Vu : le Doyen,
BERTHÉLEMY.

Vu et permis d'imprimer:
Le Recteur de l'Académie de Paris,
Pour le Recteur :
L'Inspecteur de l'Académie
MAURELLET.

OUVRAGES CONSULTÉS

- Dmowski*. -- Le Déclin de la Pensée Conservatrice en Pologne.
Pic. — Traité élémentaire de Législation Industrielle.
Daszyńska-Golinska. — Le Travail.
Vabre. — Le Droit International du Travail.
Sokal. — Les Assurances Sociales en Pologne (en français).
Grabowski. — Les Assurances Sociales dans les Etats contemporains.
Zdziechowski (Georges). — Les Finances de la Pologne en 1924 et 1925.
Szturm de Sztrem. — Les Salaires pendant la période de l'inflation.
Annuaire du Ministère des Finances (1924).
Le travail et l'Assistance Sociale, Journal du Ministère du Travail et de l'Assistance Sociale, Années I-V (1921-1925).
Statistique du Travail, Revue Mensuelle, janvier-mai 1926.
Rapports des Inspecteurs Régionaux du Travail pour les années 1923 et 1924.
La Constitution de la République Polonaise.
Collection Hoesick. — Textes des Lois en vigueur dans la République Polonaise.
Législation Ouvrière et Assurances Sociales (livres 19, 19a, 32) ;
Impôt sur le capital (livre 12).
La législation en vigueur dans le domaine de la Protection du Travail (textes).
La Loi sur l'Assurance contre les accidents (textes).
Recueil des Lois de l'Empire de Russie 1911.
Textes des Lois russes sur l'Assurance-accidents et l'Assurance-Maladie (1912).

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
AVANT-PROPOS.....	5
CHAP. PREMIER. — Introduction : Structure sociale de la Pologne. Mouvement des idées.....	7
CHAP. II. — Notions sommaires sur les anciennes législations ; leurs rapports avec la législation actuelle..	19
CHAP. III. — La Constitution de la Pologne et la législation ouvrière.....	22
CHAP. IV. — L'organisation administrative du travail en Pologne. Etude de la réglementation légale du travail en Pologne.....	26

ÉTUDE DE LA RÉGLEMENTATION LÉGALE DU TRAVAIL EN POLOGNE.

CHAP. V. — Durée du travail.....	43
CHAP. VI. — Congés obligatoires.....	66
CHAP. VII. — Protection du travail des jeunes ouvriers et des femmes.....	79
CHAP. VIII. — Contrat de Travail. — Protection des Salaires. — Les Salaires pendant l'inflation.....	93

LES ASSURANCES SOCIALES EN POLOGNE.

CHAP. IX. — Assurance contre la maladie.....	106
CHAP. X. — Assurance contre les Accidents.....	114
CHAP. XI. — Assurances des Invalides et des Survivants et celles des employés.....	119
CHAP. XII. — Assurance contre le chômage.....	121

CHAP. XIII. — La Législation Internationale du Travail et la Pologne.....	125
CHAP. XIV. — Conclusions : Résultats de l'application de la législation ouvrière.....	128
OUVRAGES CONSULTÉS	139

165. — Imp. Jouve et Cie, 15, rue Racine, Paris. — 2-29
